



## Recopilación de la Jurisprudencia

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Primera)

de 9 de noviembre de 2023\*

«Procedimiento prejudicial — Política social — Ordenación del tiempo de trabajo — Directiva 2003/88/CE — Artículo 7 — Derecho a vacaciones anuales retribuidas — Aplazamiento de los derechos a vacaciones anuales retribuidas por enfermedad de larga duración — Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea — Artículo 31, apartado 2»

En los asuntos acumulados C-271/22 a C-275/22,

que tienen por objeto cinco peticiones de decisión prejudicial planteadas, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el conseil de prud'hommes d'Agen (Tribunal Laboral Paritario de Agen, Francia), mediante resoluciones de 14 de febrero de 2022, recibidas en el Tribunal de Justicia el 21 de abril de 2022, en los procedimientos entre

**XT** (C-271/22),

**KH** (C-272/22),

**BX** (C-273/22),

**FH** (C-274/22),

**NW** (C-275/22)

y

**Keolis Agen SARL,**

con intervención de:

**Syndicat national des transports urbains SNTU-CFDT,**

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Primera),

integrado por el Sr. A. Arabadjiev, Presidente de Sala, y los Sres. T. von Danwitz (Ponente), P. G. Xuereb y A. Kumin y la Sra. I. Ziemele, Jueces;

Abogada General: Sra. T. Ćapeta;

Secretario: Sr. A. Calot Escobar;

\* Lengua de procedimiento: francés.

habiendo considerado los escritos obrantes en autos;

consideradas las observaciones presentadas:

- en nombre de XT, KH, BX, FH y NW, por la Sra. E. Delgado, avocate;
- en nombre de Keolis Agen SARL, por el Sr. J. Daniel, avocat;
- en nombre del Gobierno francés, por la Sra. A. Daniel, el Sr. B. Herbaut y la Sra. N. Vincent, en calidad de agentes;
- en nombre de la Comisión Europea, por el Sr. D. Martin y la Sra. D. Recchia, en calidad de agentes;

oídas las conclusiones de la Abogada General, presentadas en audiencia pública el 23 de marzo de 2023;

dicta la siguiente

### **Sentencia**

- 1 Las peticiones de decisión prejudicial tienen 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, apartado 2, de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (en lo sucesivo, «Carta»).
- 2 Estas peticiones se han presentado en el contexto de sendos litigios entre, por una parte, XT, KH, BX, FH y NW, demandantes en los litigios principales, y, por otra parte, Keolis Agen SARL, en relación con la negativa de esta a permitirles disfrutar de los días de vacaciones adquiridos que no pudieron hacer efectivos debido a bajas por enfermedad o a abonarles la compensación financiera por vacaciones no disfrutadas una vez finalizada su relación laboral.

### **Marco jurídico**

#### ***Derecho de la Unión***

- 3 El artículo 7 de la Directiva 2003/88, titulado «Vacaciones anuales», establece lo siguiente:  
  
«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.»

### ***Derecho francés***

4 Con arreglo al artículo L. 3141-3 del code du travail (Código del Trabajo), el trabajador tendrá derecho a dos días y medio laborables de vacaciones por cada mes de trabajo efectivo para el mismo empresario.

5 El artículo L. 3141-5 del mismo Código está redactado en los siguientes términos:

«Tendrán la consideración de tiempo de trabajo efectivo a efectos de determinar la duración de las vacaciones:

1° los períodos de vacaciones retribuidas;

[...]

5° los períodos de suspensión ininterrumpida del contrato de trabajo por accidente de trabajo o enfermedad profesional de una duración máxima de un año;

[...]».

6 El artículo L. 3245-1 de dicho Código dispone lo siguiente:

«La acción de pago o de reclamación del salario prescribirá a los tres años a partir del día en que quien la ejercite conoció o hubiera debido conocer los hechos que le permiten ejercerla. La demanda podrá referirse a las cantidades adeudadas correspondientes a los tres últimos años a partir de ese día o, cuando se resuelva el contrato de trabajo, a las cantidades adeudadas correspondientes a los tres años anteriores a la extinción del contrato.»

7 El artículo D. 3141-7 del mismo Código establece lo siguiente:

«El pago de las compensaciones debidas por las vacaciones retribuidas estará sujeto a las normas establecidas en el libro II para el pago de los salarios.»

### **Litigios principales y cuestiones prejudiciales**

8 Keolis Agen es una empresa privada, titular de una concesión de servicio público en el sector del transporte público de personas.

9 Algunos de los demandantes en los litigios principales están vinculados a esta empresa mediante contratos de trabajo de duración indefinida, mientras que otros estuvieron vinculados a ella antes de ser declarada su incapacidad laboral y de que se resolvieran sus contratos de trabajo.

10 Durante la vigencia de sus respectivos contratos de trabajo, los demandantes en los litigios principales causaron bajas por enfermedad por un período superior a un año. En consecuencia, solicitaron a Keolis Agen que les concediera los días de vacaciones anuales retribuidas que no habían podido disfrutar durante sus respectivos períodos de enfermedad y, en el caso de aquellos cuyos contratos se habían rescindido, una compensación financiera por los días de vacaciones no disfrutados. Estas solicitudes se presentaron menos de quince meses después de finalizar el período de devengo de un año que daba derecho a vacaciones anuales retribuidas y se limitaban únicamente a los derechos adquiridos durante, a lo sumo, dos períodos de devengo consecutivos.

- 11 Keolis Agen denegó dichas solicitudes sobre la base del artículo L. 3141-5 del Código del Trabajo alegando que las bajas laborales controvertidas en los litigios principales duraron más de un año y no fueron causadas por una enfermedad profesional.
- 12 Al considerar que esta denegación era contraria al Derecho de la Unión, y en particular al artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88 y al artículo 31, apartado 2, de la Carta, los demandantes en los litigios principales interpusieron un recurso ante el conseil de prud'hommes d'Agen (Tribunal Laboral Paritario de Agen, Francia), que es el órgano jurisdiccional remitente en los presentes asuntos.
- 13 El órgano jurisdiccional remitente se pregunta, por una parte, si los demandantes en los litigios principales pueden invocar el derecho a vacaciones anuales retribuidas previsto en el artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88 frente a Keolis Agen, a saber, una empresa privada, titular de una concesión de servicio público.
- 14 Por otra parte, el órgano jurisdiccional remitente señala que el Derecho nacional no prevé expresamente un período de aplazamiento para los derechos a vacaciones anuales retribuidas adquiridos durante una baja laboral por enfermedad de larga duración. Ese órgano jurisdiccional recuerda que, según la jurisprudencia del Tribunal de Justicia, y en particular la derivada de la sentencia de 22 de noviembre de 2011, KHS (C-214/10, EU:C:2011:761), puede admitirse un período de aplazamiento de quince meses cuando el período de devengo que da derecho a vacaciones anuales retribuidas es de un año. Afirma que el Conseil d'État (Consejo de Estado, actuando como Tribunal Supremo de lo Contencioso-Administrativo, Francia) también ha adoptado dicho período de quince meses en su jurisprudencia. En cambio, según el órgano jurisdiccional remitente, la Cour de cassation (Tribunal de Casación, Francia) ha admitido, en su jurisprudencia, la posibilidad de un aplazamiento ilimitado de los derechos a vacaciones anuales retribuidas acumulados como consecuencia de una baja laboral por enfermedad de larga duración. A la luz de estas divergencias jurisprudenciales, el órgano jurisdiccional remitente se pregunta, por un lado, qué se considera un período razonable de aplazamiento y, por otro, si, a falta de una disposición nacional que fije un límite a ese período, un período de aplazamiento ilimitado podría ser compatible con el Derecho de la Unión.
- 15 En estas circunstancias, el conseil de prud'hommes d'Agen (Tribunal Laboral Paritario de Agen) decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia las cuestiones prejudiciales siguientes:
  - «1) ¿Debe interpretarse el artículo 7, apartado 1, de la [Directiva 2003/88] en el sentido de que es aplicable directamente a las relaciones entre un operador privado de transporte que dispone de una única concesión de servicio público y sus trabajadores, teniendo en cuenta, en especial, la liberalización del sector de transporte ferroviario de pasajeros?
  - 2) ¿Cuál es el período razonable de aplazamiento de las vacaciones retribuidas de cuatro semanas devengadas con arreglo al artículo 7, apartado 1, de la [Directiva 2003/88], cuando el período de devengo del derecho a vacaciones retribuidas es de un año?
  - 3) ¿Es efectivamente contraria al artículo 7, apartado 1, de la [Directiva 2003/88] la aplicación de un período de aplazamiento ilimitado a falta de una disposición nacional, establecida en una norma o en un convenio, que regule dicho aplazamiento?»

## Sobre las cuestiones prejudiciales

### *Primera cuestión prejudicial*

- 16 Mediante su primera cuestión prejudicial, el órgano jurisdiccional remitente pregunta, en esencia, si el artículo 7 de la Directiva 2003/88 debe interpretarse en el sentido de que un trabajador puede invocar el derecho a vacaciones anuales retribuidas frente a su empleador, aun cuando este sea una empresa privada, titular de una concesión de servicio público.
- 17 Con carácter preliminar, conviene recordar que el artículo 7 de la Directiva 2003/88 no está concebido, en principio, para ser invocado en un litigio entre particulares (véase, en este sentido, la sentencia de 26 de marzo de 2015, Fenoll, C-316/13, EU:C:2015:200, apartado 48).
- 18 Sin embargo, según reiterada jurisprudencia, esta disposición refleja y concreta el derecho fundamental a un período anual de vacaciones retribuidas, consagrado en el artículo 31, apartado 2, de la Carta (véase, en este sentido, la sentencia de 22 de septiembre de 2022, Fraport y St. Vincenz-Krankenhaus, C-518/20 y C-727/20, EU:C:2022:707, apartado 26 y jurisprudencia citada).
- 19 Por consiguiente, la primera cuestión prejudicial debe examinarse no solo a la luz del artículo 7 de la Directiva 2003/88, sino también a la luz del artículo 31, apartado 2, de la Carta.
- 20 Es importante recordar que, en virtud del propio texto del artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88, los trabajadores dispondrán de un período de al menos cuatro semanas de vacaciones anuales retribuidas. Este derecho a disfrutar de vacaciones anuales retribuidas debe considerarse un principio del Derecho social de la Unión de especial importancia, cuya aplicación por parte de las autoridades nacionales competentes únicamente puede efectuarse respetando los límites establecidos expresamente por la propia Directiva 2003/88 (sentencia de 22 de septiembre de 2022, Fraport y St. Vincenz-Krankenhaus, C-518/20 y C-727/20, EU:C:2022:707, apartado 24 y jurisprudencia citada).
- 21 A este respecto, es preciso señalar que el derecho a vacaciones anuales retribuidas no solo tiene una importancia especial por su condición de principio del Derecho social de la Unión, sino que también está expresamente reconocido en el artículo 31, apartado 2, de la Carta, a la que el artículo 6 TUE, apartado 1, reconoce el mismo valor jurídico que a los Tratados (sentencia de 22 de septiembre de 2022, Fraport y St. Vincenz-Krankenhaus, C-518/20 y C-727/20, EU:C:2022:707, apartado 25 y jurisprudencia citada).
- 22 En este contexto, mientras que el artículo 31, apartado 2, de la Carta garantiza el derecho de todo trabajador a un período anual de vacaciones retribuidas, el artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88 aplica este principio al fijar la duración de dicho período (sentencia de 22 de septiembre de 2022, Fraport y St. Vincenz-Krankenhaus, C-518/20 y C-727/20, EU:C:2022:707, apartado 26 y jurisprudencia citada).
- 23 Pues bien, el derecho a un período de vacaciones anuales retribuidas que el artículo 31, apartado 2, de la Carta reconoce a todo trabajador se caracteriza porque su existencia ha sido establecida de forma imperativa y a la vez incondicional por cuanto, efectivamente, no requiere ser concretado por disposiciones del Derecho de la Unión o del Derecho nacional, las cuales únicamente deberán precisar la duración exacta de las vacaciones anuales y, en su caso, ciertos requisitos para el ejercicio del derecho. De ello se sigue que dicha disposición es suficiente por sí sola para conferir

a los trabajadores un derecho que puede ser invocado como tal en un litigio con su empresario relativo a una situación cubierta por el Derecho de la Unión y comprendida, por tanto, en el ámbito de aplicación de la Carta (sentencia de 6 de noviembre de 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874, apartado 74 y jurisprudencia citada).

- 24 Así pues, el artículo 31, apartado 2, de la Carta tiene por efecto, en particular por lo que respecta a las situaciones comprendidas en su ámbito de aplicación, que el juez nacional que conozca de un litigio entre un trabajador por cuenta ajena y su empresario, que tiene la condición de particular, debe abstenerse de aplicar una normativa nacional que vulnere el principio según el cual dicho trabajador no puede verse privado de un derecho adquirido a vacaciones anuales retribuidas al término del período de devengo o del período de aplazamiento fijado por el Derecho nacional cuando no ha podido disfrutar de sus vacaciones o, correlativamente, del derecho a la compensación financiera que las sustituye cuando se extingue la relación laboral, como un elemento consustancial al derecho a vacaciones anuales retribuidas (véase, en este sentido, la sentencia de 6 de noviembre de 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874, apartados 75 y 81).
- 25 En este contexto, consta que, en determinadas situaciones concretas en las que el trabajador no puede cumplir sus cometidos, los Estados miembros no pueden supeditar el derecho a vacaciones anuales retribuidas al requisito de haber trabajado efectivamente (sentencia de 25 de junio de 2020, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria e Iccrea Banca, C-762/18 y C-37/19, EU:C:2020:504, apartado 59).
- 26 Así sucede, en particular, con los trabajadores que durante el período de referencia se ausentan del trabajo como consecuencia de una baja por enfermedad. En efecto, como se desprende de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia, por lo que respecta al derecho a vacaciones anuales retribuidas, estos trabajadores se asimilan a los que durante dicho período han trabajado efectivamente (sentencia de 25 de junio de 2020, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria e Iccrea Banca, C-762/18 y C-37/19, EU:C:2020:504, apartado 60).
- 27 Por lo tanto, en los casos de autos, los demandantes en los litigios principales pueden invocar frente a su empleador el derecho a vacaciones anuales retribuidas, consagrado en el artículo 31, apartado 2, de la Carta y concretado por el artículo 7 de la Directiva 2003/88, con independencia de su condición de empresa privada, titular de una concesión de servicio público, e incumbe al órgano jurisdiccional remitente abstenerse de aplicar una normativa nacional contraria a esas disposiciones del Derecho de la Unión.
- 28 En consecuencia, procede responder a la primera cuestión prejudicial que el artículo 31, apartado 2, de la Carta y el artículo 7 de la Directiva 2003/88 deben interpretarse en el sentido de que un trabajador puede invocar el derecho a vacaciones anuales retribuidas, consagrado por la primera de estas disposiciones y concretado por la segunda, frente a su empleador, siendo irrelevante a este respecto el hecho de que este sea una empresa privada, titular de una concesión de servicio público.

### ***Segunda cuestión prejudicial***

- 29 Mediante su segunda cuestión prejudicial, el órgano jurisdiccional remitente solicita esencialmente al Tribunal de Justicia que defina el período de aplazamiento aplicable al derecho a vacaciones anuales retribuidas, contemplado en el artículo 7 de la Directiva 2003/88, cuando el período de devengo es de un año.
- 30 En virtud del artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88, 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 las prácticas nacionales.
- 31 Así, según se desprende de los propios términos del artículo 7 de la Directiva 2003/88 y de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia, corresponde a los Estados miembros definir, en su normativa interna, las condiciones de ejercicio y aplicación del derecho a vacaciones anuales retribuidas, precisando las circunstancias concretas en las que los trabajadores pueden hacer uso del citado derecho [véase, en este sentido, la sentencia de 22 de septiembre de 2022, LB (Prescripción del derecho a vacaciones anuales retribuidas), C-120/21, EU:C:2022:718, apartado 24 y jurisprudencia citada].
- 32 Como han señalado los demandantes en los litigios principales, el Gobierno francés y la Comisión Europea en sus observaciones escritas, no corresponde al Tribunal de Justicia, al pronunciarse sobre una cuestión prejudicial, determinar el período de aplazamiento aplicable al derecho a vacaciones anuales retribuidas, previsto en el artículo 7 de la citada Directiva, puesto que la determinación de ese período forma parte de las condiciones de ejercicio y aplicación del derecho a vacaciones anuales retribuidas y, por consiguiente, es competencia del Estado miembro de que se trate. Al interpretar el artículo 7 de dicha Directiva, el Tribunal de Justicia solo puede examinar si el período de aplazamiento fijado por el Estado miembro de que se trate vulnera ese derecho a vacaciones anuales retribuidas.
- 33 En consecuencia, el Tribunal de Justicia es incompetente para responder a la segunda cuestión prejudicial.

### ***Tercera cuestión prejudicial***

- 34 Mediante su tercera cuestión prejudicial, el órgano jurisdiccional remitente pregunta, en esencia, si el artículo 7 de la Directiva 2003/88 debe interpretarse en el sentido de que se opone a una legislación nacional o a una práctica nacional que, a falta de una disposición nacional que establezca un límite temporal expreso al aplazamiento de derechos a vacaciones anuales retribuidas adquiridos y no ejercidos como consecuencia de una baja laboral por enfermedad de larga duración, permite estimar las solicitudes de vacaciones anuales retribuidas presentadas por un trabajador una vez finalizado el período de devengo que da derecho a esas vacaciones.

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

- 35 El Gobierno francés y la Comisión consideran que la tercera cuestión prejudicial es inadmisibile.

- 36 Según el Gobierno francés, la exposición del marco normativo que facilita el órgano jurisdiccional remitente es inexacta y se basa, en particular, en una interpretación incorrecta de la jurisprudencia de la Cour de cassation (Tribunal de Casación), de la que no se desprende que el Derecho nacional permita el aplazamiento ilimitado de los derechos a vacaciones anuales retribuidas acumulados durante una baja laboral por enfermedad de larga duración. Dicho Gobierno sostiene que, a falta de disposición expresa en Derecho nacional a este respecto, debe aplicarse el plazo de prescripción ordinario de tres años, previsto en el artículo L. 3245-1 del Código del Trabajo. Por consiguiente, según el Gobierno francés, la cuestión prejudicial planteada tiene carácter hipotético y no guarda relación con la realidad de los litigios principales.
- 37 La Comisión, por su parte, recuerda, en particular, que XT, el demandante en el litigio principal en el asunto C-271/22, antes de su despido, había estado de baja laboral ininterrumpida del 9 de enero de 2017 al 31 de octubre de 2018, que su despido se produjo el 3 de diciembre de 2018 y que la solicitud de compensación financiera la había presentado el 3 de enero de 2019, es decir, un mes después de dicho despido y menos de trece meses después del período de devengo para los derechos a vacaciones retribuidas adquiridos en 2017. Así pues, según la Comisión, el litigio principal no requiere en modo alguno examinar la legalidad de un eventual aplazamiento ilimitado de los derechos a vacaciones anuales retribuidas, de modo que esta tercera cuestión prejudicial debe declararse inadmisibles debido a su carácter hipotético.
- 38 A este respecto, conviene recordar que las cuestiones sobre la interpretación del Derecho de la Unión planteadas por el juez nacional en el marco fáctico y normativo definido bajo su responsabilidad y cuya exactitud no corresponde verificar al Tribunal de Justicia disfrutan de una presunción de pertinencia. El Tribunal de Justicia solo puede abstenerse de pronunciarse sobre una cuestión planteada por un órgano jurisdiccional nacional cuando resulta evidente que la interpretación solicitada del Derecho de la Unión no tiene relación alguna con la realidad o con el objeto del litigio principal, cuando el problema es de naturaleza hipotética o cuando el Tribunal de Justicia no dispone de los elementos de hecho o de Derecho necesarios para responder de manera útil a las cuestiones planteadas (sentencia de 15 de diciembre de 2022, Veejaam y Espo, C-470/20, EU:C:2022:981, apartado 51 y jurisprudencia citada).
- 39 En los casos de autos, procede señalar que el órgano jurisdiccional remitente ha definido claramente el marco fáctico y normativo en el que se inserta la tercera cuestión prejudicial, indicando las razones por las que considera que el Derecho nacional no establece un límite temporal al aplazamiento de los derechos a vacaciones anuales retribuidas. Además, ha expuesto claramente por qué es necesaria una respuesta a esta cuestión prejudicial para poder pronunciarse sobre el eventual aplazamiento de los derechos controvertidos en los litigios principales. En estas circunstancias, no resulta evidente que dicha cuestión prejudicial sea de naturaleza hipotética o que no guarde relación alguna con la realidad o con el objeto de los litigios principales, de modo que no puede cuestionarse la presunción de pertinencia mencionada en el apartado anterior.
- 40 Dicho esto, de las indicaciones del órgano jurisdiccional remitente se desprende que las solicitudes de los demandantes en los litigios principales se presentaron ante Keolis Agen menos de quince meses después del final del período de devengo de que se trata y que se limitaban a los derechos relativos a dos períodos de devengo consecutivos. Por consiguiente, procede considerar que la tercera cuestión prejudicial se plantea únicamente a la luz de estas circunstancias, que se desprenden del contexto fáctico en el que fue planteada al Tribunal de Justicia.



- 41 De ello se deduce que la tercera cuestión prejudicial es admisible en la medida en que se refiere a solicitudes de vacaciones anuales retribuidas presentadas por un trabajador menos de quince meses después de finalizar el período de devengo que da derecho a tales vacaciones y limitadas a dos períodos de devengo consecutivos.

*Sobre el fondo*

- 42 Como se desprende de reiterada jurisprudencia del Tribunal de Justicia, recordada en el apartado 31 de la presente sentencia, corresponde a los Estados miembros establecer, en su normativa interna, los requisitos para el ejercicio y la aplicación del derecho a vacaciones anuales retribuidas, precisando las circunstancias concretas en las que los trabajadores pueden hacer uso de dicho derecho.
- 43 A este respecto, el Tribunal de Justicia ha declarado que la fijación de un período de aplazamiento para las vacaciones anuales aún no disfrutadas al finalizar el período de devengo de las mismas forma parte de las condiciones de ejercicio y aplicación del derecho a vacaciones anuales retribuidas, por lo que, en principio, es competencia de los Estados miembros (sentencia de 22 de noviembre de 2011, KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, apartado 25 y jurisprudencia citada).
- 44 Así, el Tribunal de Justicia ha precisado que el artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88 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 [sentencia de 22 de septiembre de 2022, LB (Prescripción del derecho a vacaciones anuales retribuidas), C-120/21, EU:C:2022:718, apartado 25 y jurisprudencia citada].
- 45 En efecto, según reiterada jurisprudencia, pueden establecerse limitaciones al derecho fundamental a vacaciones anuales retribuidas, consagrado en el artículo 31, apartado 2, de la Carta, si se respetan los estrictos requisitos previstos en el artículo 52, apartado 1, de esta, a saber, que tales limitaciones sean establecidas por la ley, que respeten el contenido esencial de ese derecho y que, dentro del respeto del principio de proporcionalidad, sean necesarias y respondan efectivamente a objetivos de interés general reconocidos por la Unión [véanse, en este sentido, las sentencias de 22 de septiembre de 2022, Fraport y St. Vincenz-Krankenhaus, C-518/20 y C-727/20, EU:C:2022:707, apartado 33, y LB (Prescripción del derecho a vacaciones anuales retribuidas), C-120/21, EU:C:2022:718, apartado 36].
- 46 Así, en el contexto particular de trabajadores que no han podido ejercer su derecho a vacaciones anuales retribuidas debido a su baja laboral por enfermedad, el Tribunal de Justicia ha admitido tales limitaciones y ha declarado que, aun cuando un trabajador en situación de incapacidad laboral durante varios períodos de devengo consecutivos estuviera, en principio, facultado para acumular de modo ilimitado todos los derechos a vacaciones anuales retribuidas adquiridos durante el período de su baja laboral, esa acumulación ilimitada ya no respondería a la finalidad misma del derecho a vacaciones anuales retribuidas (véase, en este sentido, la sentencia de 22 de septiembre de 2022, Fraport y St. Vincenz-Krankenhaus, C-518/20 y C-727/20, EU:C:2022:707, apartado 34 y jurisprudencia citada).

- 47 A este respecto, procede recordar que el derecho a vacaciones anuales retribuidas tiene una doble finalidad, que consiste en permitir que el trabajador descanse de la ejecución de las tareas que le incumben según su contrato de trabajo, por una parte, y que disponga de un período de ocio y esparcimiento, por otra. El derecho a vacaciones anuales retribuidas adquirido por un trabajador que se encuentra en situación de incapacidad laboral durante varios períodos de devengo consecutivos solo puede responder a los dos aspectos de su finalidad si el aplazamiento no supera cierto límite temporal. En efecto, más allá de ese límite, 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 (véanse, en este sentido, las sentencias de 22 de noviembre de 2011, KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, apartados 31 y 33, y de 22 de septiembre de 2022, Fraport y St. Vincenz-Krankenhaus, C-518/20 y C-727/20, EU:C:2022:707, apartado 27 y jurisprudencia citada).
- 48 Así pues, habida cuenta de las circunstancias en las que se encuentra un trabajador en situación de incapacidad laboral durante varios períodos de devengo consecutivos, el Tribunal de Justicia ha declarado que, teniendo en cuenta no solo la protección del trabajador que persigue la Directiva 2003/88, sino también la del empresario, que debe hacer frente al riesgo de una acumulación demasiado prolongada de períodos de ausencia del trabajador y a las dificultades que estos podrían causar para la organización del trabajo, el artículo 7 de la citada Directiva no se opone a disposiciones o prácticas nacionales que limiten la acumulación de los derechos a vacaciones anuales retribuidas por un período de aplazamiento a cuya expiración se extingan esos derechos, siempre que dicho período de aplazamiento garantice en particular que el trabajador pueda disfrutar, si fuera preciso, de períodos de descanso susceptibles de ser escalonados, planificables y disponibles a más largo plazo, y rebase sustancialmente la duración del período de devengo por el que se concede (véanse, en este sentido, las sentencias de 3 de mayo de 2012, Neidel, C-337/10, EU:C:2012:263, apartado 41, y de 22 de septiembre de 2022, Fraport y St. Vincenz-Krankenhaus, C-518/20 y C-727/20, EU:C:2022:707, apartado 36 y jurisprudencia citada).
- 49 En particular, por lo que respecta a los períodos de devengo de un año de duración, el Tribunal de Justicia ha considerado que el artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88 no se opone a disposiciones o prácticas nacionales que limitan, en virtud de un período de aplazamiento de quince meses a cuyo término se extingue el derecho a las vacaciones anuales retribuidas, la acumulación de derechos a dichas vacaciones de un trabajador que se encuentre en situación de incapacidad laboral durante varios períodos consecutivos de devengo de vacaciones, debido a que tales disposiciones o prácticas nacionales no perjudican la finalidad de ese derecho (véase, en este sentido, la sentencia de 22 de noviembre de 2011, KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, apartados 43 y 44).
- 50 En los casos de autos, se ha señalado en el apartado 40 de la presente sentencia que, si bien el órgano jurisdiccional remitente ha indicado que el Derecho nacional no establece expresamente un límite temporal para el aplazamiento de los derechos a vacaciones anuales retribuidas adquiridos y no ejercidos debido a una baja laboral por enfermedad de larga duración, también se desprende de sus indicaciones que las solicitudes de los demandantes en los litigios principales se presentaron ante Keolis Agen menos de quince meses después del final del período de devengo de que se trata y se limitaban a los derechos relativos a dos períodos de devengo consecutivos.
- 51 Dado que, en virtud del artículo 7 de la Directiva 2003/88, corresponde a los Estados miembros establecer las condiciones de ejercicio del derecho a vacaciones anuales retribuidas y, a este respecto, introducir límites temporales al aplazamiento de este derecho cuando ello resulte necesario para que no se desvirtúe la finalidad del citado derecho, respetando los requisitos

recordados en el apartado 45 de la presente sentencia, puesto que los Estados miembros deben velar, en particular, por que tales límites se establezcan por ley, dicho artículo no se opone a que una normativa o una práctica nacional permita estimar solicitudes de vacaciones anuales retribuidas presentadas menos de quince meses después del final del período de devengo de que se trate y limitadas únicamente a los derechos adquiridos y no ejercidos durante dos períodos de devengo consecutivos como consecuencia de una baja laboral por enfermedad de larga duración.

- 52 En efecto, habida cuenta de la jurisprudencia recordada en los apartados 47 y 48 de la presente sentencia, procede señalar, por una parte, que tal aplazamiento no desvirtúa la finalidad del derecho a vacaciones anuales retribuidas, puesto que dichas vacaciones conservan su condición de tiempo de descanso para el trabajador de que se trate, y, por otra parte, que no parece que ese aplazamiento pueda exponer al empleador al riesgo de una acumulación demasiado elevada de períodos de ausencia del trabajador.
- 53 Así pues, procede responder a la tercera cuestión prejudicial que el artículo 7 de la Directiva 2003/88 debe interpretarse en el sentido de que no se opone a una legislación nacional o a una práctica nacional que, a falta de una disposición nacional que establezca un límite temporal expreso al aplazamiento de derechos a vacaciones anuales retribuidas adquiridos y no ejercidos como consecuencia de una baja laboral por enfermedad de larga duración, permite estimar solicitudes de vacaciones anuales retribuidas presentadas por un trabajador menos de quince meses después del final del período de devengo que da derecho a dichas vacaciones y limitadas a dos períodos de devengo consecutivos.

### Costas

- 54 Dado que el procedimiento tiene, para las partes de los litigios principales, el carácter de un incidente promovido ante el órgano jurisdiccional nacional, corresponde a este resolver sobre las costas. Los gastos efectuados por quienes, no siendo partes de los litigios principales, 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 Primera) declara:

- 1) **El artículo 31, apartado 2, de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea y 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, deben interpretarse en el sentido de que un trabajador puede invocar el derecho a vacaciones anuales retribuidas, consagrado por la primera de estas disposiciones y concretado por la segunda, frente a su empleador, siendo irrelevante a este respecto el hecho de que este sea una empresa privada, titular de una concesión de servicio público.**
- 2) **El artículo 7 de la Directiva 2003/88 debe interpretarse en el sentido de que no se opone a una legislación nacional o a una práctica nacional que, a falta de una disposición nacional que establezca un límite temporal expreso al aplazamiento de derechos a vacaciones anuales retribuidas adquiridos y no ejercidos como consecuencia de una baja laboral por enfermedad de larga duración, permite estimar solicitudes de vacaciones anuales retribuidas presentadas por un trabajador menos de quince meses después del final del período de devengo que da derecho a dichas vacaciones y limitadas a dos períodos de devengo consecutivos.**

Firmas