



[Inicio](#) > [Formulario de búsqueda](#) > [Lista de resultados](#) > **Documentos**



Lengua del documento : ECLI:EU:C:2024:51

Edición provisional

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Primera)
de 18 de enero de 2024 (*)

«Procedimiento prejudicial — Política social — Directiva 2003/88/CE — Artículo 7 — Artículo 31, apartado 2, de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea — Compensación económica por los días de vacaciones no disfrutados abonada al término de la relación laboral — Normativa nacional que prohíbe el pago de esta compensación en caso de renuncia voluntaria de un empleado público — Control del gasto público — Necesidades organizativas del empleador público»

En el asunto C-218/22,

que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el Tribunale di Lecce (Tribunal de Lecce, Italia), mediante resolución de 22 de marzo de 2022, recibida en el Tribunal de Justicia el 24 de marzo de 2022, en el procedimiento entre

BU

y

Comune di Copertino,

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Primera),

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

Abogada General: Sra. T. Ćapeta;

Secretario: Sr. A. Calot Escobar;

habiendo considerado los escritos obrantes en autos;

consideradas las observaciones presentadas:

en nombre de BU, por la Sra. A. Russo, avvocatà;

en nombre del Comune di Copertino, por la Sra. L. Caccetta, avvocatà;

en nombre del Gobierno italiano, por la Sra. G. Palmieri, en calidad de agente, asistida por la Sra. L. Fiandaca, avvocato dello Stato;

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

oídas las conclusiones de la Abogada General, presentadas en audiencia pública el 8 de junio de 2023;

dicta la siguiente

Sentencia

La petición de decisión prejudicial tiene por objeto la interpretación del artículo 7 de la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo (DO 2003, L 299, p. 9), y del artículo 31, apartado 2, de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (en lo sucesivo, «Carta»).

Esta petición se ha presentado en el contexto de un litigio entre BU, antiguo empleado público del Comune di Copertino (Ayuntamiento de Copertino, Italia), y este último en relación con la negativa a abonar a BU una compensación económica por los días de vacaciones anuales retribuidas no disfrutados en la fecha de extinción de la relación de servicio resultante de la renuncia voluntaria de BU para acogerse a la jubilación anticipada.

Marco jurídico

Derecho de la Unión

El considerando 4 de la Directiva 2003/88 enuncia:

«La mejora de la seguridad, de la higiene y de la salud de los trabajadores en el trabajo representa un objetivo que no puede subordinarse a consideraciones de carácter puramente económico.»

El artículo 7 de la Directiva 2003/88, rubricado «Vacaciones anuales», establece:

«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 italiano

El artículo 36, apartado 3, de la Constitución Italiana establece:

«El trabajador tendrá derecho al descanso semanal y a vacaciones anuales retribuidas y no podrá renunciar a él.»

El artículo 2109 del Codice civile (Código civil), titulado «Período de descanso», dispone en sus apartados 1 y 2 lo siguiente:

«1. Los trabajadores tienen derecho a un día libre a la semana, que normalmente coincidirá con el domingo.

2. También tienen derecho a un período anual de vacaciones retribuidas, a ser posible continuo, en el momento que determine el empresario, habida cuenta de las necesidades de la empresa y los intereses del trabajador. La

duración de este periodo viene determinada por la ley, las ordenanzas laborales, la costumbre o la equidad.»

El artículo 5 del decreto-ley 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 (suplemento ordinario de la GURI n.º 156, de 6 de julio de 2012), convalidado, con modificaciones, por el artículo 1, apartado 1, de la Ley n.º 135, de 7 de agosto de 2012, en su versión aplicable al litigio principal (en lo sucesivo, «Decreto-ley n.º 95»), titulado «Reducción del gasto de las administraciones públicas», dispone en su apartado 8 lo siguiente:

«Los períodos de vacaciones, descanso y otros permisos del personal, incluidos los directivos, los empleados de las administraciones públicas incluidos en la cuenta económica consolidada de la administración pública, identificados por [el Istituto nazionale di statistica — ISTAT (Instituto Nacional de Estadística, Italia)] de conformidad con el artículo 1, apartado 2, de la Ley n.º 196, de 31 de diciembre de 2009, y de las autoridades independientes, incluida [la Commissione nazionale per le società e la borsa — Consob (Comisión Nacional de Sociedades y Bolsa, Italia)], deberán disfrutarse de conformidad con lo dispuesto en los respectivos reglamentos de dichas administraciones, y en ningún caso podrán dar lugar al pago de compensaciones indemnizatorias. Esta disposición también se aplica en caso de extinción de la relación de servicio por movilidad, renuncia, despido, jubilación o cumplimiento del límite de edad. Cualquier disposición reglamentaria o contractual más favorable dejará de aplicarse a partir de la entrada en vigor del presente Decreto-ley. La infracción de esta disposición, dará lugar no solo a la recuperación de las sumas indebidamente pagadas, sino también a la responsabilidad disciplinaria y administrativa del gerente responsable. El presente apartado no será de aplicación al personal docente, administrativo, técnico y auxiliar que tenga la condición de suplente temporal y eventual o de profesor contratado hasta la finalización del curso o de las actividades docentes, hasta la diferencia entre los días de vacaciones que le correspondan y los días en que el personal en cuestión esté autorizado a disfrutarlas.»

Litigio principal y cuestiones prejudiciales

BU estuvo empleado desde el 1 de febrero de 1992 hasta el 1 de octubre de 2016 por el Ayuntamiento de Copertino, donde ocupó el cargo de «Istruttore direttivo» (Director gerente).

A partir del 1 de octubre de 2016, tras una renuncia voluntaria, BU cesó en sus funciones para acogerse a la jubilación anticipada.

Al considerar que tenía derecho a una compensación económica por los 79 días de vacaciones anuales retribuidas devengados durante el período comprendido entre 2013 y 2016, BU solicitó al Tribunale di Lecce (Tribunal de Lecce, Italia), que es el órgano jurisdiccional remitente, una compensación económica por los días de vacaciones no disfrutados.

Ante el órgano jurisdiccional remitente, el Ayuntamiento de Copertino se opuso a esta pretensión invocando el artículo 5, apartado 8, del Decreto-ley n.º 95. Según este Ayuntamiento, el hecho de que BU hubiera disfrutado de vacaciones durante 2016 demostraba que era consciente de la obligación que le incumbía en virtud de dicha disposición de disfrutar de los días de vacaciones que había devengado antes de que finalizara la relación de servicio. El Ayuntamiento añade que no había disfrutado del saldo de sus días de vacaciones a pesar de haber renunciado.

El órgano jurisdiccional remitente señala que los 79 días de vacaciones no disfrutados invocados por BU corresponden a días de vacaciones anuales retribuidas previstos por la Directiva 2003/88, de los cuales 55 corresponden a años anteriores a 2016 y el resto a ese último año de empleo. Ese órgano jurisdiccional añade que BU disfrutó en 2016 de vacaciones correspondientes a días devengados en años anteriores, que se trasladaron a 2013 y años posteriores. Expone que esta situación no implica, sin embargo, un comportamiento abusivo por parte de BU que pudiera corresponderse con los contemplados en el apartado 48 de la sentencia de 6 de noviembre de 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:874).

El órgano jurisdiccional remitente señala asimismo que la Corte costituzionale (Tribunal Constitucional, Italia), en su sentencia n.º 95/2016, declaró que el artículo 5, apartado 8, del Decreto-ley n.º 95, aplicable a los empleados públicos y que establece, salvo determinadas excepciones, que no puede abonarse compensación económica alguna por las vacaciones retribuidas no disfrutadas, era conforme con los principios consagrados en la Constitución italiana, sin vulnerar los del Derecho de la Unión ni las normas de Derecho internacional. Dicho órgano jurisdiccional llegó a esta conclusión al tiempo que identificó diversas excepciones a dicha norma, que no resultaban pertinentes en el caso de autos.

En opinión del órgano jurisdiccional remitente, la Corte costituzionale (Tribunal Constitucional) tuvo en cuenta tanto la necesidad de controlar el gasto público como las limitaciones organizativas del empleador público, señalando que esta normativa pretendía poner fin al recurso incontrolado a la «compensación económica» por vacaciones no disfrutadas y reafirmar la preeminencia del disfrute efectivo de las vacaciones. Según este último órgano jurisdiccional, la prohibición de pagar compensaciones económicas queda anulada cuando las vacaciones no se hayan disfrutado por motivos ajenos a la voluntad del trabajador, como una enfermedad, pero no en caso de renuncia voluntaria.

No obstante, el órgano jurisdiccional remitente alberga dudas en cuanto a la compatibilidad con el Derecho de la Unión del artículo 5, apartado 8, del Decreto-ley n.º 95, en particular a la luz de la sentencia de 11 de julio de 2001, job-medium (C-233/20, EU:C:2021:960), máxime cuando el objetivo de control del gasto público se desprende del propio título del artículo 5 de ese Decreto-ley y el apartado 8 de ese artículo forma parte de un conjunto de medidas destinadas a reducir los costes en el sector de la Administración pública.

En estas circunstancias, el Tribunale di Lecce (Tribunal de Lecce, Italia) decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia las cuestiones prejudiciales siguientes:

¿Deben interpretarse el artículo 7 de la Directiva [2003/88] y el artículo 31, apartado 2, de la [Carta] en el sentido de que se oponen a una normativa nacional, como la controvertida en el litigio principal (a saber, el artículo

5, apartado 8, del Decreto-ley n.º 95 [...] 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 renuncia voluntaria del funcionario?

En caso de respuesta afirmativa a la [primera cuestión prejudicial], ¿deben interpretarse el artículo 7 de la Directiva [2003/88], 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 de servicio?»

Sobre las cuestiones prejudiciales

Sobre la admisibilidad

La República Italiana alega que las cuestiones prejudiciales son inadmisibles, toda vez que la jurisprudencia del Tribunal de Justicia derivada de las sentencias de 20 de julio de 2016, Maschek (C-341/15, EU:C:2016:576) y de 6 de noviembre de 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:874) indica claramente el modo en que procede interpretar el Derecho nacional para que resulte conforme con el Derecho de la Unión, interpretación que adoptó la Corte costituzionale (Tribunal Constitucional). Añade que la segunda cuestión prejudicial contiene afirmaciones contradictorias.

A este respecto, procede recordar, de entrada, que, con arreglo al Reglamento de Procedimiento del Tribunal de Justicia, la circunstancia de que un órgano jurisdiccional nacional no esté obligado a plantear una petición de decisión prejudicial al Tribunal de Justicia o de que la respuesta a esta sea supuestamente evidente a la luz del Derecho de la Unión no tiene incidencia alguna en la admisibilidad de tal petición (sentencia de 25 de noviembre de 2021, job-medium, C-233/20, EU:C:2021:960, apartado 16).

Además, según jurisprudencia reiterada del Tribunal de Justicia, dentro del marco de la cooperación entre este y los órganos jurisdiccionales nacionales establecida por el artículo 267 TFUE, corresponde exclusivamente al juez nacional que conoce del litigio y que ha de asumir la responsabilidad de la decisión judicial que debe adoptarse apreciar, a la luz de las particularidades de cada asunto, tanto la necesidad de una decisión prejudicial para poder dictar sentencia como la pertinencia de las cuestiones que plantea al Tribunal de Justicia. Por consiguiente, cuando las cuestiones planteadas se refieran a la interpretación del Derecho de la Unión, el Tribunal de Justicia está, en principio, obligado a pronunciarse (sentencia de 25 de noviembre de 2021, job-medium, C-233/20, EU:C:2021:960, apartado 17 y jurisprudencia citada).

De ello se desprende que las cuestiones relativas al Derecho de la Unión gozan de una presunción de pertinencia. El Tribunal de Justicia solo puede abstenerse de pronunciarse sobre una cuestión prejudicial planteada por un órgano jurisdiccional nacional cuando resulte evidente que la interpretación del Derecho de la Unión solicitada no guarda relación alguna ni con la realidad ni con el objeto del litigio principal, cuando el problema sea de naturaleza hipotética o cuando el Tribunal de Justicia no disponga de los elementos de hecho y de Derecho necesarios para dar una respuesta útil a las cuestiones que se le hayan planteado (sentencia de 25 de noviembre de 2021, job-medium, C-233/20, EU:C:2021:960, apartado 18 y jurisprudencia citada).

Según el órgano jurisdiccional remitente, sobre la base del artículo 5, apartado 8, del Decreto-ley n.º 95, no podía concederse a BU el pago de una compensación económica que solicita por los días de vacaciones anuales retribuidas no disfrutados en la fecha de conclusión de la relación de servicio que reclama, por haber puesto fin voluntariamente a dicha relación. En esas circunstancias, el órgano jurisdiccional remitente alberga dudas acerca de la compatibilidad de esa disposición con el artículo 7 de la Directiva 2003/88 y con el artículo 31, apartado 2, de la Carta.

Así pues, las cuestiones planteadas se refieren a la interpretación del Derecho de la Unión y no es evidente que la interpretación de esas disposiciones solicitada por ese órgano jurisdiccional no guarde relación alguna con la realidad o el objeto del litigio o que el problema sea de naturaleza hipotética. Además, el Tribunal de Justicia dispone de los elementos necesarios para dar una respuesta útil a dichas cuestiones.

Por lo tanto, las cuestiones prejudiciales planteadas son admisibles.

Sobre el fondo

Mediante sus dos cuestiones prejudiciales, que deben examinarse conjuntamente, el órgano jurisdiccional remitente pregunta, en esencia, si el artículo 7 de la Directiva 2003/88 y el artículo 31, apartado 2, de la Carta deben interpretarse en el sentido de que se oponen a una normativa nacional que, por razones relacionadas con el control del gasto público y las necesidades organizativas del empleador público, prohíbe el pago a un trabajador de una compensación económica por los días de vacaciones anuales retribuidas devengados tanto durante el último año de trabajo como durante los años anteriores, que no se hayan disfrutado en la fecha de finalización de la relación de servicio, cuando el trabajador pone fin voluntariamente a esa relación y no ha demostrado que no disfrutó de sus vacaciones durante dicha relación de servicio por motivos ajenos a su voluntad.

Con carácter previo, es preciso recordar que, con arreglo a jurisprudencia reiterada del Tribunal de Justicia, el derecho de cada trabajador a disfrutar vacaciones anuales retribuidas debe considerarse un principio del Derecho social de la Unión Europea de especial importancia, que no admite excepciones y cuya aplicación por parte de las autoridades nacionales competentes únicamente puede efectuarse respetando los límites establecidos expresamente por la Directiva 2003/88 (véase, en ese sentido, la sentencia de 6 de noviembre de 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874, apartado 19 y jurisprudencia citada).

Así pues, el artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88, que dispone que 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 o prácticas nacionales, refleja y precisa el derecho fundamental a un período anual de vacaciones retribuidas, consagrado por el artículo 31, apartado 2, de la Carta (véase, en ese sentido, la sentencia de 25 de noviembre de 2021, job-medium, C-233/20, EU:C:2021:960, apartado 25 y jurisprudencia citada).

A este respecto, de los propios términos del artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88 y de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia se desprende que corresponde a los Estados miembros establecer, 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 [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].

Sin embargo, estos no pueden supeditar a ningún tipo de requisito la propia constitución de este derecho, que se deriva directamente de la citada Directiva (véase, en ese sentido, la sentencia de 25 de noviembre de 2021, job-medium, C-233/20, EU:C:2021:960, apartado 27 y jurisprudencia citada).

Procede añadir que el derecho a vacaciones anuales constituye solamente una de las dos vertientes de un principio fundamental del Derecho social de la Unión, a saber, el derecho a vacaciones anuales retribuidas. Ese derecho fundamental comprende además un derecho a percibir una retribución, así como el derecho, consustancial al referido derecho a vacaciones anuales «retribuidas», a una compensación económica por las vacaciones anuales no disfrutadas al finalizar la relación laboral (sentencia de 25 de noviembre de 2021, job-medium, C-233/20, EU:C:2021:960, apartado 29 y jurisprudencia citada).

A este respecto, procede recordar que, una vez extinguida la relación laboral, el trabajador ya no puede disfrutar efectivamente las vacaciones anuales retribuidas. Para evitar que, como consecuencia de esta imposibilidad, el trabajador se vea en la imposibilidad de disfrutar ese derecho, ni siquiera en forma de prestación pecuniaria, el artículo 7, apartado 2, de la Directiva 2003/88 establece que, en caso de conclusión de la relación laboral, el trabajador tendrá derecho a una compensación económica por los días de vacaciones anuales no disfrutados (sentencia de 6 de noviembre de 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874, apartado 22 y jurisprudencia citada).

Como ya ha declarado el Tribunal de Justicia, el artículo 7, apartado 2, de la Directiva 2003/88 no pone condición alguna a que nazca el derecho a una compensación económica, salvo la exigencia de que, por un lado, la relación laboral se haya extinguido y de que, por otro, el trabajador no haya disfrutado todas las vacaciones anuales a las que tenía derecho en la fecha en que se extinguió dicha relación (sentencia de 6 de noviembre de 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874, apartado 23 y jurisprudencia citada). Este derecho está reconocido directamente por esa Directiva y no puede depender de condiciones distintas de las que prevé expresamente (sentencia de 6 de noviembre de 2018, Kreuziger, C-619/16, EU:C:2018:872, apartado 22 y jurisprudencia citada).

De lo anterior se deduce 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. A este respecto, es irrelevante el motivo o causa de la extinción de la relación laboral. Por consiguiente, 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 (sentencias de 20 de julio de 2016, Maschek, C-341/15, EU:C:2016:576, apartados 28 y 29, y de 25 de noviembre de 2021, job-medium, C-233/20, EU:C:2021:960, apartados 32 y 34).

Dicha disposición se opone a legislaciones o prácticas nacionales que establezcan que, al extinguirse la relación laboral, no se abone compensación económica alguna en concepto de vacaciones anuales retribuidas no disfrutadas al trabajador que no haya podido disfrutar de todas las vacaciones anuales a que tenía derecho antes de la extinción de la relación laboral por haberse encontrado en situación de baja por enfermedad durante la totalidad o parte del período de devengo o de un período de prórroga (sentencia de 6 de noviembre de 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874, apartado 24 y jurisprudencia citada).

Por lo demás, al establecer 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 2003/88 tiene por objeto, en particular, garantizar que el trabajador pueda disfrutar de un descanso efectivo, en aras de una protección eficaz de su salud y seguridad (sentencia de 6 de noviembre de 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874, apartado 40).

Así pues, el artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88 no se opone, en principio, a una normativa nacional que establezca condiciones 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 6 de noviembre de 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874, apartado 35 y jurisprudencia citada).

En el caso de autos, de la resolución de remisión se desprende, por un lado, que el trabajador devengó días de vacaciones anuales retribuidas a lo largo de varios períodos de referencia que parecen haberse acumulado, parte de los cuales, adquiridos tanto desde 2013 como durante 2016, aún no había sido disfrutada cuando finalizó la relación de servicio el 1 de octubre de 2016. Por otro lado, resulta que, en virtud del artículo 5, apartado 8, del Decreto-ley n.º 95, el trabajador no tiene derecho a la compensación económica correspondiente a la totalidad de esos días de vacaciones no disfrutados por la única razón de que puso fin voluntariamente a la relación de servicio acogiéndose a una jubilación anticipada, extremo que habría podido prever con antelación.

A este respecto, de la información contenida en la petición de decisión prejudicial se desprende que, según la Corte costituzionale (Tribunal Constitucional), el objetivo de esta disposición es poner fin a la utilización incontrolada de la «compensación económica» de las vacaciones no disfrutadas. Así, paralelamente a las medidas de control del gasto público, la norma introducida por esta disposición pretende reafirmar la preeminencia del disfrute efectivo de las vacaciones sobre el pago de compensaciones económicas.

Este último objetivo corresponde al perseguido por la Directiva 2003/88, en particular por su artículo 7, apartado 2, que, como se ha recordado en el apartado 34 de la presente sentencia, tiene por objeto, en particular, garantizar

que el trabajador pueda disfrutar de un descanso efectivo, en aras de una protección eficaz de su salud y seguridad.

Habida cuenta de tal objetivo, y puesto que el artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88 no se opone, en principio, a que una normativa nacional establezca las condiciones de ejercicio del derecho a vacaciones anuales retribuidas expresamente concedido por dicha Directiva, comprendido el caso de pérdida de este derecho al término de un período de devengo o de un período de prórroga, la citada Directiva no puede, en principio, prohibir una disposición nacional que prevea que, al término de tal período, los días de vacaciones anuales retribuidas no disfrutados ya no puedan ser sustituidos por una compensación económica, incluso en el supuesto de que la relación laboral se extinga posteriormente, si el trabajador ha tenido la posibilidad de ejercer el derecho que le confiere la citada Directiva.

Pues bien, para el derecho a la compensación económica establecido en el artículo 7, apartado 2, de la Directiva 2003/88, es irrelevante la causa de la extinción de la relación laboral (véase, en ese sentido, la sentencia de 25 de noviembre de 2021, *job-medium*, C-233/20, EU:C:2021:960, apartados 32 y 34).

De lo anterior se desprende que la normativa nacional controvertida en el litigio principal, tal como ha sido interpretada por la Corte costituzionale (Tribunal Constitucional), que prohíbe abonar al trabajador una compensación económica por los días de vacaciones anuales retribuidas no disfrutadas en la fecha de extinción de la relación de servicio por haber puesto fin el trabajador voluntariamente a la relación de servicio con su empleador, introduce un requisito que va más allá de los expresamente previstos en el artículo 7, apartado 2, de la Directiva 2003/88, como se han recordado en el apartado 31 de la presente sentencia. Además, dicha prohibición se refiere, en particular, al último año de empleo y al período de devengo durante el cual finalizó la relación de servicio. Por tanto, esta normativa nacional limita el derecho a una compensación económica por las vacaciones anuales no disfrutadas al término de la relación de servicio, que constituye una de las vertientes del derecho a vacaciones anuales retribuidas, como se desprende de la jurisprudencia citada en el apartado 29 de la presente sentencia.

A este respecto, procede recordar que pueden introducirse limitaciones al derecho a vacaciones anuales retribuidas respetando los estrictos requisitos establecidos en el artículo 52, apartado 1, de la Carta, a saber, que tales limitaciones sean establecidas por la ley, que respeten el contenido esencial de dicho derecho y que, dentro del respeto del principio de proporcionalidad, sean necesarias y respondan efectivamente a objetivos de interés general reconocidos por la Unión [sentencia de 22 de septiembre de 2022, *LB (Prescripción del derecho a vacaciones anuales retribuidas)*, C-120/21, EU:C:2022:718, apartado 36 y jurisprudencia citada].

En el presente asunto, la limitación controvertida en el litigio principal al ejercicio del derecho fundamental contemplado en el artículo 31, apartado 2, de la Carta está prevista por la ley, más concretamente por el artículo 5, apartado 8, del Decreto-ley n.º 95.

Por lo que respecta a los objetivos perseguidos por el legislador nacional, acerca de los cuales alberga dudas el órgano jurisdiccional remitente, del tenor de la primera cuestión prejudicial se desprende que estos, tal como se deducen del título del artículo 5 del Decreto-ley n.º 95 y tal como han sido interpretados por la Corte costituzionale (Tribunal Constitucional) son, por una parte, el control del gasto público y, por otra, atender las necesidades organizativas del empleador público, incluida la planificación racional del período de vacaciones y la incentivación de un comportamiento ejemplar de las partes de la relación de servicio.

En primer término, por lo que atañe al objetivo de control del gasto público, basta recordar que del considerando 4 de la Directiva 2003/88 resulta que la protección eficaz de la seguridad y de la salud de los trabajadores no puede subordinarse a consideraciones de carácter puramente económico (sentencia de 14 de mayo de 2019, *CCOO*, C-55/18, EU:C:2019:402, apartado 66 y jurisprudencia citada).

En segundo término, en cuanto al objetivo relativo a las necesidades organizativas del empleador público, debe señalarse que se dirige, en particular, a la planificación racional del período de vacaciones y a la incentivación de un comportamiento ejemplar de las partes de la relación de servicio, de modo que puede entenderse que pretende incentivar a los trabajadores a disfrutar de sus vacaciones y que responde a la finalidad de la Directiva 2003/88, como se desprende del apartado 38 de la presente sentencia.

Además, procede recordar que los Estados miembros no pueden establecer excepciones al principio que se deriva del artículo 7 de la Directiva 2003/88, leído a la luz del artículo 31, apartado 2, de la Carta, según el cual un derecho a vacaciones anuales retribuidas adquirido no puede extinguirse a la conclusión del período de devengo o de un período de aplazamiento fijado por el Derecho nacional cuando el trabajador no haya podido disfrutar de sus vacaciones (véase, en ese sentido, la sentencia de 6 de noviembre de 2018, *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften*, C-684/16, EU:C:2018:874, apartado 54).

En cambio, 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, el artículo 31, apartado 2, de la Carta, no se opone a la pérdida del derecho ni, en caso de extinción de la relación laboral, a la consiguiente falta de una compensación económica por las vacaciones anuales retribuidas no disfrutadas, sin que el empleador esté obligado a imponer al trabajador que ejerza efectivamente el citado derecho (véase, en ese sentido, la sentencia de 6 de noviembre de 2018, *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften*, C-684/16, EU:C:2018:874, apartado 56).

A este respecto, habida cuenta del carácter imperativo del derecho a vacaciones anuales retribuidas y a fin de garantizar el efecto útil del artículo 7 de la Directiva 2003/88, el empleador debe, en particular, velar de manera concreta y transparente por que el trabajador pueda efectivamente disfrutar de sus vacaciones anuales pagadas incitándole, en su caso, formalmente a hacerlo, e informarle de manera precisa y oportuna para asegurar que tales vacaciones sigan pudiendo garantizar al interesado el descanso y el ocio a los que pretenden contribuir, de manera que, si no las toma, se perderán al término del período de devengo o de un período de prórroga autorizado, o ya no podrán sustituirse por una compensación económica. La carga de la prueba a este respecto incumbe al empleador (véase, en ese sentido, la sentencia de 6 de noviembre de 2018, *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften*, C-684/16, EU:C:2018:874, apartados 45 y 46).

De ello se desprende que, en el supuesto de que no le sea posible al empleador demostrar que ha actuado con toda la diligencia necesaria para que el trabajador pudiera efectivamente disfrutar las vacaciones anuales retribuidas a las que tenía derecho, extremo que procede comprobar al órgano jurisdiccional remitente, procede considerar que la pérdida del derecho a vacaciones al fin del período de referencia o de prórroga autorizado 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 1, y el artículo 7, apartado 2, de la Directiva 2003/88, respectivamente, así como el artículo 31, apartado 2, de la Carta (véase, en ese sentido, la sentencia de 6 de noviembre de 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874, apartados 46 y 55).

En cualquier caso, de la información contenida en la petición de decisión prejudicial se desprende que la prohibición de abonar una compensación económica por los días de vacaciones anuales retribuidas no disfrutados se refiere a los devengados durante el último año de trabajo en curso.

Habida cuenta de las consideraciones anteriores, procede responder a las cuestiones prejudiciales planteadas que el artículo 7 de la Directiva 2003/88 y el artículo 31, apartado 2, de la Carta deben interpretarse en el sentido de que se oponen a una normativa nacional que, por razones relacionadas con el control del gasto público y las necesidades organizativas del empleador público, prohíbe el pago a un trabajador de una compensación económica por los días de vacaciones anuales retribuidas devengados, tanto durante el último año de trabajo como durante los años anteriores, que no se hayan disfrutado en la fecha de finalización de la relación de servicio, cuando el trabajador pone fin voluntariamente a esa relación de servicio y no ha demostrado que no disfrutó de sus vacaciones durante dicha relación por motivos ajenos a su voluntad.

Costas

Dado que el procedimiento tiene, para las partes del litigio principal, el carácter de un incidente promovido ante el órgano jurisdiccional remitente, corresponde a este resolver sobre las costas. Los gastos efectuados por quienes, no siendo partes del litigio principal, han presentado observaciones ante el Tribunal de Justicia no pueden ser objeto de reembolso.

En virtud de todo lo expuesto, el Tribunal de Justicia (Sala Primera) declara:

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, y el artículo 31, apartado 2, de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, deben interpretarse en el sentido de que

se oponen a una normativa nacional que, por razones relacionadas con el control del gasto público y las necesidades organizativas del empleador público, prohíbe el pago a un trabajador de una compensación económica por los días de vacaciones anuales retribuidas devengados, tanto durante el último año de trabajo como durante los años anteriores, que no se hayan disfrutado en la fecha de finalización de la relación de servicio, cuando el trabajador pone fin voluntariamente a esa relación de servicio y no ha demostrado que no disfrutó de sus vacaciones durante dicha relación por motivos ajenos a su voluntad.

Firmas

* Lengua de procedimiento: italiano.