



COMUNICADO DE PRENSA n.º 96/23

Luxemburgo, 8 de junio de 2023

Conclusiones de la Abogada General en el asunto C-218/22 | Comune di Copertino

Abogada General Ćapeta: los Estados miembros pueden limitar la posibilidad de sustituir mediante una compensación económica las vacaciones anuales retribuidas no disfrutadas al término de la relación laboral

Pueden imponer condiciones para fomentar el disfrute de las vacaciones anuales con el fin de salvaguardar la salud de los trabajadores siempre que concurren ciertos requisitos

Un funcionario ocupó el puesto de «Gestor Técnico de Obras Públicas» desde febrero de 1992 a octubre de 2016 en el Ayuntamiento de Copertino, Italia. Mediante escrito de 24 de marzo de 2016 dirigido al Ayuntamiento, dicho funcionario presentó su dimisión voluntaria con el fin de obtener la jubilación anticipada a partir del 1 de octubre de 2016. Deseaba que se le reconociera el derecho a una compensación económica por las vacaciones anuales retribuidas no disfrutadas durante la relación laboral, que ascendían a 79 días. El Ayuntamiento replicó que el funcionario 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. A tal efecto, el Ayuntamiento se basa en una norma establecida en el ordenamiento jurídico italiano que dispone que los trabajadores del sector público no tienen derecho *en ningún caso* a una compensación económica de las vacaciones anuales no disfrutadas al final de la relación laboral. La interpretación dada a la disposición italiana por los órganos jurisdiccionales italianos 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).

El Tribunal de Lecce, que conoce de este asunto, alberga dudas sobre la compatibilidad del Derecho italiano con la [Directiva sobre el tiempo de trabajo](#), por lo que pregunta al Tribunal de Justicia si dicha Directiva prohíbe una normativa nacional de esa índole y, en caso de respuesta negativa, si la obligación de demostrar que el trabajador tuvo realmente la posibilidad de disfrutar de las vacaciones anuales retribuidas recae sobre el trabajador o sobre el empleador.

En sus conclusiones, la Abogada General Tamara Ćapeta observa que la compensación económica de las vacaciones no disfrutadas no es un derecho autónomo concedido a los trabajadores por la Directiva sobre el tiempo de trabajo. Dicha Directiva solo permite el pago de una compensación económica por las vacaciones anuales retribuidas no disfrutadas en caso de que concluya la relación laboral. Sin embargo, **los Estados miembros pueden establecer condiciones para el ejercicio del derecho a vacaciones anuales con el fin de fomentar el disfrute efectivo de estas. La preferencia por el disfrute efectivo de las vacaciones anuales retribuidas frente a la compensación económica de estas se justifica por la finalidad de las vacaciones anuales retribuidas, que es proteger la salud de los trabajadores creando una oportunidad para descansar del trabajo.** En efecto, basándose en la jurisprudencia del Tribunal de Justicia y en la doctrina disponible sobre ciencias sociales, la Abogada General Ćapeta demuestra que el disfrute efectivo de las vacaciones anuales retribuidas sirve a los trabajadores de valiosa herramienta para recuperar su energía mental y física y, con carácter más general, mantener su buena salud en el

trabajo y fuera de este.

Con carácter general, 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. Si el trabajador se abstuvo de tomar sus vacaciones anuales retribuidas deliberadamente y con pleno conocimiento de causa en cuanto a las consecuencias que podían derivarse de su abstención, habiéndosele dado la oportunidad de ejercer efectivamente su derecho a estas, la Directiva sobre el tiempo de trabajo no se opone a la pérdida del derecho ni, en caso de extinción de la relación laboral, a la consiguiente falta de compensación económica. **Así pues, los Estados miembros pueden fomentar el disfrute efectivo de las vacaciones anuales retribuidas en lugar de la compensación económica de estas.**

Por último, **la Abogada General Ćapeta considera que la Directiva sobre el tiempo de trabajo no se opone a una normativa nacional que prohíba sustituir mediante una compensación económica las vacaciones anuales retribuidas no disfrutadas al término de la relación laboral siempre concurren ciertos 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 efectivamente disfrutar de las vacaciones anuales 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.

Según la Abogada General Ćapeta, corresponde al tribunal nacional apreciar si la normativa italiana pertinente puede interpretarse en este sentido y si en el caso que nos ocupa concurren los requisitos enumerados.

En lo que concierne a la carga de prueba, la Abogada General Ćapeta estima que esta no recae sobre el trabajador, sino sobre el empleador. En su opinión, 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 económica esas vacaciones al término de la relación laboral, y que, no obstante, el trabajador decidió no disfrutar de las referidas vacaciones.

NOTA: Las conclusiones del Abogado General no vinculan al Tribunal de Justicia. La función del Abogado General consiste en proponer al Tribunal de Justicia, con absoluta independencia, una solución jurídica al asunto del que se ocupa. Los jueces del Tribunal de Justicia comienzan ahora sus deliberaciones sobre este asunto. La sentencia se dictará en un momento posterior.

NOTA: La remisión prejudicial permite que los tribunales de los Estados miembros, en el contexto de un litigio del que estén conociendo, interroguen al Tribunal de Justicia acerca de la interpretación del Derecho de la Unión o sobre la validez de un acto de la Unión. El Tribunal de Justicia no resuelve el litigio nacional, y es el tribunal nacional quien debe resolver el litigio de conformidad con la decisión del Tribunal de Justicia. Dicha decisión vincula igualmente a los demás tribunales nacionales que conozcan de un problema similar.

Documento no oficial, destinado a los medios de comunicación y que no vincula al Tribunal de Justicia.

El [texto íntegro](#) de las conclusiones se publica en el sitio CURIA el día de su lectura.

Contactos con la prensa: Cristina López Roca ☎ (+352) 4303 3667.

¡Siga en contacto con nosotros!

