

**BASE DE DATOS DE Norma DEF.-
TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA**

Sentencia de 25 de junio de 2020

Sala Primera

Asuntos núms. C-762/18 y C-37/19 (acumulados)

SUMARIO:

Vacaciones anuales retribuidas. Despido ilegal. Readmisión. Pretendida exclusión del derecho a vacaciones anuales retribuidas no disfrutadas en el período comprendido entre el despido y la readmisión. *Trabajadores que son despedidos una primera vez y readmitidos posteriormente en su puesto de trabajo, tras declararse judicialmente la ilegalidad de sus despidos, siendo nuevamente despedidos.* El período comprendido entre el despido ilegal y la readmisión del trabajador en su puesto de trabajo debe asimilarse a un período de trabajo efectivo a fin de determinar el derecho a vacaciones anuales retribuidas. Por consiguiente, el trabajador despedido ilegalmente y posteriormente readmitido en su puesto de trabajo, de conformidad con el Derecho nacional, a raíz de la anulación de su despido mediante resolución judicial, tiene derecho a las vacaciones anuales retribuidas adquiridas durante el citado período. El Tribunal de Justicia indica que, cuando el trabajador readmitido sea despedido nuevamente, o cuando, tras la readmisión, su relación laboral se extinga por cualquier motivo, tiene derecho a una compensación por las vacaciones anuales retribuidas no disfrutadas adquiridas durante el período comprendido entre el despido ilegal y la readmisión. No obstante, precisa que, si el trabajador ha ocupado un nuevo puesto de trabajo durante el período comprendido entre el despido ilegal y la readmisión en su antiguo puesto de trabajo, el derecho a vacaciones anuales retribuidas correspondiente al período durante el cual ha ocupado ese puesto de trabajo únicamente podrá ser exigido frente al nuevo empleador.

PRECEPTOS:

Directiva 2003/88/CE (Ordenación del tiempo de trabajo), art. 7.1 y .2.

PONENTE:

Doña R. Silva De Lapuerta.

En los asuntos acumulados C-762/18 y C-37/19,

que tiene por objeto sendas peticiones de decisión prejudicial planteadas, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el Rayonen sad Haskovo (Tribunal de Primera Instancia de Haskovo, Bulgaria) (asunto C-762/18) y por la Corte suprema di cassazione (Tribunal Supremo de Casación, Italia) (asunto C-37/19), mediante resoluciones de 26 de noviembre y de 27 de noviembre de 2018, recibidas en el Tribunal de Justicia el 4 de diciembre de 2018 y el 21 de enero de 2019, respectivamente, en los procedimientos entre

QH

y

Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria,

con intervención de:

Prokuratura na Republika Bulgaria (asunto C-762/18),

y entre

CV

e

Iccrea Banca SpA (asunto C-37/19),

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Primera),

integrado por el Sr. J.-C. Bonichot, Presidente de Sala, la Sra. R. Silva de Lapuerta (Ponente), Vicepresidenta del Tribunal de Justicia, y el Sr. L. Bay Larsen, la Sra. C. Toader y el Sr. N. Jääskinen, Jueces;

Abogado General: Sr. G. Hogan;

Secretario: Sr. M. Aleksejev, jefe de unidad;

habiendo considerado los escritos obrantes en autos y celebrada la vista el 11 de diciembre de 2019;

consideradas las observaciones presentadas:

- en nombre de QH, por la Sra. S. Lateva y el Sr. A. Slavchev, advokati;
- en nombre del Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria, por la Sra. M. Hristova-Nikolova y los Sres. Z. Stoykov y L. Panov, en calidad de agentes;
- en nombre de CV, por el Sr. F. Proietti, avvocato;
- en nombre de Iccrea Banca SpA, por los Sres. A. Maresca y F. Boccia, advokati;
- en nombre del Gobierno búlgaro, por las Sras. E. Petranova y L. Zaharieva, en calidad de agentes;
- 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 del Gobierno polaco, por el Sr. B. Majczyna y las Sras. D. Lutostanska y A. Siwek-Slusarek, en calidad de agentes;
- en nombre de la Comisión Europea, por los Sres. M. van Beek y C. Zadra y la Sra. Y. G. Marinova, en calidad de agentes;

oídas las conclusiones del Abogado General, presentadas en audiencia pública el 29 de enero de 2020;

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. Dichas peticiones se han presentado en el contexto de sendos litigios entre, por una parte, QH y el Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria (Tribunal Supremo de la República de Bulgaria; en lo sucesivo, «Tribunal Supremo»), en relación con la aplicación por este de una jurisprudencia supuestamente incompatible con el Derecho de la Unión que conllevaba privar a QH de una compensación por las vacaciones anuales retribuidas no disfrutadas en el período comprendido entre la fecha de su despido ilícito y la de la readmisión a su puesto de trabajo (asunto C-762/18), y, por otra parte, entre CV e Iccrea Banca SpA, en relación con hechos similares (asunto C-37/19).

Marco jurídico

Derecho de la Unión

3. El considerando 5 de la Directiva 2003/88 establece:

«Todos los trabajadores deben tener períodos de descanso adecuados. El concepto de descanso debe expresarse en unidades de tiempo, es decir, días, horas o fracciones de los mismos. Los trabajadores de la Comunidad deben poder disfrutar de períodos mínimos de descanso diario, semanal y anual y de períodos de pausa adecuados. En este contexto, es conveniente establecer, asimismo, un límite máximo de duración de la semana de trabajo.»

4. Bajo la rúbrica «Vacaciones anuales», el artículo 7 de dicha Directiva presenta la siguiente redacción:

«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 búlgaro

Código del Trabajo

5. Con arreglo al artículo 155, apartado 1, del Kodeks na truda (Código del Trabajo), «todo trabajador tendrá derecho a vacaciones anuales retribuidas».

6. De conformidad con el artículo 224, apartado 1, de dicho código:

«Al extinguirse la relación laboral, el trabajador tendrá derecho a una compensación financiera por las vacaciones anuales retribuidas no disfrutadas [...]».

7. El artículo 225 del citado código prevé:

«1. En caso de despido ilícito, el trabajador tendrá derecho a que el empresario le abone una compensación del mismo importe que su retribución bruta en el período durante el cual ha estado desempleado a causa de dicho despido, pero sin superar seis mensualidades.

2. Si, durante el período mencionado en el apartado anterior, el trabajador hubiese ocupado un puesto de trabajo peor retribuido, tendrá derecho al abono de la diferencia salarial. Este derecho también se concederá al trabajador que hubiese sido ilícitamente trasladado a otro puesto de trabajo peor retribuido.
[...]

8. El artículo 354, apartado 1, de ese código tiene el siguiente tenor:

«Se reconocerá como período trabajado aquel durante el cual no existiese relación laboral:

1. si el trabajador estuvo desempleado a causa de un despido declarado ilícito por las autoridades competentes entre la fecha de despido y la de readmisión al puesto de trabajo;
[...]

Ley de Enjuiciamiento Civil

9. Con arreglo al artículo 290 de la grazhdanski protsesualen kodeks (Ley de Enjuiciamiento Civil):

«(1) Conocerá del recurso de casación una sala compuesta por tres magistrados [del Tribunal Supremo] que actuará en vista pública.

(2) [El Tribunal Supremo] verificará la conformidad a Derecho de la sentencia de apelación únicamente a la vista de los motivos formulados en el recurso de casación.»

10. El artículo 291 de la Ley de Enjuiciamiento Civil dispone:

«Cuando la sentencia de apelación se hubiese dictado en un contexto de pronunciamientos jurisprudenciales divergentes:

1. [El Tribunal Supremo] indicará en resolución motivada cuál de los pronunciamientos jurisprudenciales divergentes considera adecuado; en este caso, dictará una resolución en el asunto sobre la base de esa jurisprudencia.

2. Cuando declare que, en las resoluciones, la jurisprudencia es errónea, indicará el motivo en resolución motivada; en este caso, dictará una resolución interpretando la ley sobre la base de los hechos del asunto en cuestión.

3. Cuando declare que los pronunciamientos jurisprudenciales divergentes no son aplicables al litigio, indicará el motivo en resolución motivada; en este caso, dictará una resolución interpretando la ley sobre la base de los hechos del asunto en cuestión.»

Derecho italiano

11. El artículo 36, párrafo tercero, de la Costituzione della Repubblica Italiana (Constitución de la República Italiana) dispone:

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

12. El artículo 10 del decreto legislativo n. 66 — Attuazione delle direttive 93/104/CE e 2000/34/CE concernenti taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro (Decreto Legislativo n.º 66, de aplicación de las Directivas 93/104/CE y 2000/34/CE, relativas a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo), de 8 de abril de 2003 (GURI n.º 87, de 14 de abril de 2003; suplemento ordinario n.º 61), en su versión aplicable a los hechos del litigio principal en el asunto C-37/19, tiene el siguiente tenor:

«[...] El trabajador tendrá derecho a un período de al menos cuatro semanas de vacaciones anuales retribuidas. Sin perjuicio de lo dispuesto en los convenios colectivos o en la normativa específica relativa a las categorías contempladas en el artículo 2, apartado 2, el trabajador deberá disfrutar al menos dos semanas de ese período, consecutivas en caso de que lo solicite, en el año en que se haya generado ese derecho, y, por lo que respecta a las dos semanas restantes, en los dieciocho meses posteriores a la finalización del año en que se haya generado tal derecho.

Este período mínimo de cuatro semanas no podrá ser sustituido por la compensación por vacaciones no disfrutadas, salvo en caso de resolución de la relación laboral [...].»

13. Bajo la rúbrica «Vacaciones», el artículo 52 del Contratto collettivo nazionale di lavoro per le Banche di Credito Cooperativo, Casse Rurali ed Artigiane (Convenio Colectivo Nacional para los Bancos Cooperativos y las Cajas Rurales y de Artesanía), de 7 de diciembre de 2000, en su versión aplicable a los hechos del litigio principal del asunto C-37/19, establece:

«[...]»

No se podrá renunciar al derecho a vacaciones. Las vacaciones deberán disfrutarse durante el año civil al que se refieran.

En caso de extinción de la relación laboral, el trabajador que no haya disfrutado de la totalidad o de parte de las vacaciones correspondientes al año civil en curso, devengadas [...] a razón de un doceavo del período de vacaciones anuales por mes completo de trabajo prestado a partir del 1 de enero, tendrá derecho a una compensación correspondiente a la retribución de los días de vacaciones perdidos.

En caso de ausencia del servicio, el período de vacaciones retribuable se reducirá en una doceava parte por cada mes completo de ausencia.

[...]»

14. El artículo 53 de este convenio colectivo, titulado «Permiso especial por días festivos suprimidos», dispone:

«Con arreglo a las disposiciones legales en materia de días festivos, se asignarán días de vacaciones y/o de permiso especial que deberán disfrutarse durante el año civil, incluso como ampliación de los períodos de vacaciones.

[...]

Los permisos especiales arriba establecidos que no se hayan disfrutado durante el año civil, por el motivo que sea, [...] se liquidarán sobre la base de la última retribución percibida en el año pertinente.»

15. De la petición de decisión prejudicial en el asunto C-37/19 se desprende, en esencia, que, en la versión vigente en la fecha de los hechos del litigio principal, el artículo 18 de la legge n. 300/1970 (Ley n.º 300/1970), de 20 de mayo de 1970 (GURI n.º 131, de 27 de mayo de 1970), titulado «Protección del trabajador en caso de despido ilícito», establecía que, en tal supuesto, el juez, en la resolución que declarase la nulidad del despido considerado discriminatorio, ordenaría al empresario la readmisión del trabajador en su puesto de trabajo, cualesquiera que fuesen el motivo formal invocado y el número de trabajadores empleados por el empresario. El juez debía, asimismo, condenar al empresario a indemnizar al trabajador con una compensación por el perjuicio causado por el despido cuya nulidad o improcedencia hubiera sido declarada.

Litigios principales, cuestiones prejudiciales y procedimiento ante el Tribunal de Justicia

Asunto C-762/18

16. QH, trabajadora de una escuela, fue despedida mediante decisión de 29 de abril de 2004. Mediante sentencia del Rayonen sad Plovdiv (Tribunal de Primera Instancia de Plovdiv, Bulgaria), que adquirió firmeza, ese despido fue declarado ilícito y QH se reincorporó a su puesto de trabajo el 10 de noviembre de 2008.

17. Mediante decisión de 13 de noviembre de 2008, QH fue nuevamente despedida, despido que no fue recurrido.

18. El 1 de julio de 2009, QH presentó una demanda contra la escuela en la que trabajaba ante el Rayonen sad Plovdiv (Tribunal de Primera Instancia de Plovdiv) en la que reclamaba, en particular, el pago de una compensación por importe de 7 125 levas búlgaras (BGN; unos 3 641 euros) por 285 días de vacaciones anuales retribuidas no disfrutadas, a saber, 57 días por año, correspondientes al período comprendido entre el 30 de abril de 2004 y el 13 de noviembre de 2008, y por importe de 1 100 BGN (unos 562 euros) por la demora en el pago de esas compensaciones, en relación con el período comprendido entre el 13 de noviembre de 2008 y el 1 de julio de 2009.

19. Esta demanda fue desestimada mediante sentencia de 15 de abril de 2010, confirmada en apelación mediante sentencia de 10 de febrero de 2011 del Okrazhen sad Plovdiv (Tribunal Provincial de Plovdiv, Bulgaria).

20. QH recurrió en casación esta última sentencia ante el Tribunal Supremo. Mediante auto de 25 de octubre de 2011, el citado tribunal inadmitió a trámite dicho recurso de casación y confirmó la fundamentación de

la sentencia de 15 de abril de 2010, dictada en primera instancia por el Rayonen sad Plovdiv (Tribunal de Primera Instancia de Plovdiv), en los términos confirmados en apelación.

21. En particular, el Tribunal Supremo consideró que era conforme con su jurisprudencia vinculante la desestimación, por los jueces que conocieron en cuanto al fondo, de la pretensión que les había planteado QH, dirigida, en esencia, a que se reconociera al trabajador objeto de un despido ilícito el derecho a una compensación por las vacaciones anuales retribuidas no disfrutadas en el período comprendido entre la fecha del despido y la de la readmisión en su puesto de trabajo en virtud de sentencia firme.

22. Según esa jurisprudencia, en el período comprendido entre la fecha de extinción de la relación laboral y la de anulación del despido mediante sentencia firme y la consiguiente readmisión en el puesto de trabajo del trabajador despedido de manera ilícita, se ha de considerar que este no desempeñó ningún trabajo en virtud de la relación laboral, de manera que, en ese período, no se genera ningún derecho a vacaciones anuales retribuidas para el trabajador, y, en caso de nuevo despido, el empresario no debe al trabajador por dicho período ninguna compensación por las vacaciones anuales retribuidas no disfrutadas, como la mencionada en el artículo 224, apartado 1, del Código de Trabajo.

23. QH presentó ante el tribunal remitente, el Rayonen sad Haskovo (Tribunal de Primera Instancia de Haskovo, Bulgaria), una demanda indemnizatoria contra el Tribunal Supremo, en la que reclamaba la reparación del perjuicio que considera haber sufrido como consecuencia de la vulneración del Derecho de la Unión por parte de dicho tribunal en su auto de 25 de octubre de 2011. En apoyo de esa demanda, QH sostiene, en particular, que el Tribunal Supremo debería haber aplicado el artículo 7 de la Directiva 2003/88 y haberle reconocido el derecho a vacaciones anuales retribuidas por el período durante el que no pudo disfrutarlas a causa de su despido ilícito. QH añade que, si el Tribunal Supremo hubiera albergado dudas en cuanto a la posibilidad de aplicar esta disposición, como supremo órgano jurisdiccional, debería haber planteado al Tribunal de Justicia de la Unión Europea una petición de decisión prejudicial con arreglo al artículo 267 TFUE, relativa a la interpretación de esa disposición del Derecho de la Unión. Así, a juicio de QH, el incumplimiento de la obligación de remisión que incumbía al Tribunal Supremo debe considerarse un acto ilícito que le ocasionó un daño por importe de las cuantías reclamadas.

24. En estas circunstancias, el Rayonen sad Haskovo (Tribunal de Primera Instancia de Haskovo) 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 se opone a una normativa y/o a una práctica nacionales en virtud de las cuales un trabajador que ha sido objeto de un despido ilícito y cuya readmisión al puesto de trabajo ha sido ordenada judicialmente no tiene derecho a vacaciones anuales retribuidas en relación con el período comprendido entre la fecha de despido y la fecha de readmisión al puesto de trabajo?

2) En caso de respuesta afirmativa a la primera cuestión: ¿debe interpretarse el artículo 7, apartado 2, de la [Directiva 2003/88] en el sentido de que se opone a una normativa y/o a una práctica nacionales en virtud de las cuales, en caso de nueva extinción de la relación laboral de dicho trabajador, este no tiene derecho a una compensación financiera por las vacaciones anuales retribuidas no disfrutadas en relación con el período comprendido entre la fecha del despido anterior y la fecha de readmisión al puesto de trabajo?»

Asunto C-37/19

25. CV, trabajadora de Iccrea Banca, fue despedida mediante escrito de 11 de julio de 2002 en el marco de un procedimiento de despido colectivo. No obstante, mediante auto de 4 de septiembre de 2003, el Tribunale di Roma (Tribunal de Roma, Italia) ordenó su readmisión a partir del 6 de octubre de 2003.

26. Mediante escritos de 13 de octubre y 15 de noviembre de 2003, Iccrea Banca volvió a resolver el contrato de trabajo de CV con efecto inmediato. Sin embargo, ambos despidos fueron declarados ilícitos mediante resoluciones judiciales que adquirieron fuerza de cosa juzgada y CV fue readmitida en su puesto de trabajo a partir del 26 de septiembre de 2008.

27. El 17 de septiembre de 2010, el contrato de trabajo de CV fue nuevamente resuelto.

28. Entretanto, CV presentó dos demandas ante el Tribunale di Roma (Tribunal de Roma) y consiguió que este dictara dos mandamientos requiriendo a Iccrea Banca a que pagara, en virtud del primero, la cuantía de 3 521 euros, más gastos accesorios, por el importe adeudado por 30,5 días de vacaciones y 5 días de permiso especial adquiridos y no disfrutados, en concepto de días festivos suprimidos, correspondientes a 2003, y, en virtud del segundo, la cuantía de 2 596,16 euros, más gastos accesorios, por el importe adeudado por 27 días de vacaciones y 5 días de permiso especial adquiridos y no disfrutados, correspondientes a 2004, en concepto de días festivos suprimidos.

29. A raíz de la oposición formulada por Iccrea Banca, el Tribunale di Roma (Tribunal de Roma) revocó el primer requerimiento y condenó a Iccrea Banca a pagar el importe bruto de 3 784,82 euros por el mismo concepto, pero únicamente en relación con el período anterior a la fecha del segundo despido. Por otra parte, el Tribunale di Roma (Tribunal de Roma) revocó el segundo requerimiento relativo a los derechos reivindicados correspondientes a 2004.

30. CV recurrió esas sentencias en apelación. La Corte d'appello di Roma (Tribunal de Apelación de Roma, Italia), remitiéndose a precedentes de la Corte suprema di cassazione (Tribunal Supremo de Casación, Italia), desestimó dichos recursos al considerar que, durante el período objeto de la demanda de CV, esta no había realizado un trabajo efectivo y que el derecho a la compensación sustitutoria de vacaciones y permisos especiales solo puede reconocerse si se ha ejercido la actividad profesional durante el período de referencia.

31. CV recurrió en casación esas resoluciones de la Corte d'appello di Roma (Tribunal de Apelación de Roma) ante el tribunal remitente, la Corte suprema di cassazione (Tribunal Supremo de Casación).

32. El tribunal remitente precisa que la pretensión objeto del procedimiento del que conoce se limita a la declaración del derecho de CV a la compensación sustitutoria de vacaciones y permisos especiales no disfrutados en relación con el período comprendido entre el 15 de noviembre de 2003 y el 31 de diciembre de 2004. En particular, según dicho tribunal, por lo que se refiere a ese período, se plantea la cuestión de si, sobre la base del artículo 31 de la Carta y del artículo 7 de la Directiva 2003/88, el trabajador ilícitamente despedido, y posteriormente readmitido en su puesto de trabajo, tiene derecho a la compensación sustitutoria de vacaciones anuales retribuidas no disfrutadas en relación con el período comprendido entre su despido y su readmisión.

33. A este respecto, el tribunal remitente estima, en primer lugar, que, a la luz de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia relativa al artículo 7 de la Directiva 2003/88, no puede excluirse que la realización de la actividad profesional durante el período de referencia no sea conditio sine qua non para el derecho a vacaciones anuales retribuidas y que, en cualquier caso, la influencia de factores externos no imputables al trabajador puede ser relevante a efectos del reconocimiento de una compensación sustitutoria de vacaciones anuales retribuidas no disfrutadas.

34. A continuación, el tribunal remitente subraya determinados aspectos relevantes de la jurisprudencia italiana en materia de despido, readmisión y derecho a compensación por vacaciones no disfrutadas en caso de readmisión.

35. En particular, por una parte, el tribunal remitente precisa que la jurisprudencia italiana es reiterada por lo que respecta a la consideración de que, desde el momento en que los jueces declaran la ilicitud de la resolución, el trabajador tiene derecho, en principio, a la readmisión en su puesto de trabajo. La resolución judicial que ordena la readmisión del trabajador supone restablecer la relación laboral, relación que debe considerarse, por tanto, reconstituida a todos los efectos jurídicos y económicos únicamente sobre la base de la decisión del juez, sin que sea necesario que el empresario lleve a cabo una nueva contratación. Por otra parte, la declaración por el juez de la ilicitud del despido y el consiguiente requerimiento de readmisión, de conformidad con el artículo

18 de la Ley n.º 300/1970, conllevan la reconstitución de iure de la relación laboral, que, en consecuencia, habrá que considerar que nunca fue resuelta.

36. Por último, el tribunal remitente pone de manifiesto su jurisprudencia, con arreglo a la cual, en caso de despido declarado ilícito, la atribución al trabajador de las retribuciones percibidas respecto al período comprendido entre la fecha de comunicación del despido y la del ejercicio del derecho a optar por la compensación sustitutoria de la readmisión no incluye la compensación sustitutoria de vacaciones no disfrutadas ni la de permisos especiales por reducción mensual del tiempo de trabajo. Según indica el tribunal remitente, esta solución está justificada en virtud de la naturaleza híbrida de dichas compensaciones, que persiguen a la vez la indemnización de un perjuicio y el abono de una retribución, de modo que únicamente se adeudan en caso de que el trabajador —en servicio efectivo— haya realizado su actividad durante todo el año sin disfrutar las vacaciones. El trabajador despedido no se encuentra en la misma situación, puesto que, durante el período comprendido entre la resolución de su contrato laboral y el ejercicio de su opción por la compensación, se encuentra en una situación de descanso, aunque sea «forzoso».

37. En esas circunstancias, la Corte suprema di cassazione (Tribunal Supremo de Casación) decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia la siguiente cuestión prejudicial:

«¿Deben interpretarse el artículo 7, apartado 2, de la Directiva 2003/88 y el artículo 31, apartado 2, de la [Carta], incluso considerados separadamente, en el sentido de que se oponen a una normativa o práctica nacionales en virtud de las cuales, una vez extinguida la relación laboral, el trabajador no tiene derecho a una compensación económica por las vacaciones devengadas y no disfrutadas (comprendida la figura jurídica de las denominadas festività sopresse [(“días festivos suprimidos”)], equiparables por su naturaleza y su función a las vacaciones anuales) en el supuesto de que no haya podido invocar tal derecho, antes de la extinción de la relación laboral, por un hecho ilícito (despido que ha sido objeto de una sentencia de un juez nacional devenida firme, que ordena la readmisión del trabajador con carácter retroactivo) imputable al empresario, correspondiente únicamente al período transcurrido entre el comportamiento del empresario y la posterior readmisión?»

38. Mediante decisión del Presidente de la Sala Primera de 2 de marzo de 2020, se acordó la acumulación de los asuntos C-762/18 y C-37/19 a efectos de la sentencia.

Sobre las cuestiones prejudiciales

Sobre la competencia del Tribunal de Justicia en el asunto C-762/18

39. En primer lugar, el Gobierno búlgaro alega que el Tribunal de Justicia no es competente para responder a las cuestiones prejudiciales planteadas en el asunto C-762/18, ya que la acción por responsabilidad de QH está directamente vinculada con su primer despido, que tuvo lugar el 29 de abril de 2004, es decir, antes de la adhesión de la República de Bulgaria a la Unión Europea, concretamente el 1 de enero de 2007.

40. A este respecto, procede señalar que, como se desprende de los apartados 21 a 23 de la presente sentencia, la demanda de QH tiene por objeto el pago de una compensación por los perjuicios resultantes de la supuesta vulneración por el Tribunal Supremo del artículo 7 de la Directiva 2003/88, en la medida en que ese tribunal presuntamente aplicó una jurisprudencia nacional relativa a los efectos jurídicos de la anulación de ese primer despido y de la readmisión de la interesada en su puesto de trabajo incompatible con la mencionada disposición del Derecho de la Unión. Así pues, el tribunal remitente del asunto C-762/18 se pregunta sobre la compatibilidad de esa jurisprudencia nacional con la citada disposición, de modo que las cuestiones prejudiciales que plantea están ligadas a las consecuencias jurídicas que se derivan de la anulación del primer despido de QH y de la readmisión en su puesto de trabajo.

41. Como resulta del artículo 2 del Acta relativa a las condiciones de adhesión de la República de Bulgaria y de Rumanía y a las adaptaciones de los Tratados en los que se fundamenta la Unión Europea (DO 2005, L 157, p. 203), las disposiciones de los Tratados originarios y los actos adoptados con anterioridad a la adhesión por las

instituciones, en particular la Directiva 2003/88, vinculan a la República de Bulgaria desde la fecha de su adhesión y, por ello, se aplican a los efectos futuros de una situación nacida antes de la adhesión (véase, por analogía, la sentencia de 14 de febrero de 2019, Milivojevic, C-630/17, EU:C:2019:123, apartado 42 y jurisprudencia citada).

42. Pues bien, aunque el primer despido de QH tuvo lugar antes de la adhesión de la República de Bulgaria a la Unión, su anulación y la readmisión de QH en su puesto de trabajo, cuyas consecuencias jurídicas son objeto del litigio principal, tuvieron lugar con posterioridad a esa fecha. Por consiguiente, el artículo 7 de la Directiva 2003/88 se aplica *ratione temporis* a los efectos de esa anulación y de esa readmisión, ya que tales efectos se produjeron después del 1 de enero de 2007.

43. En segundo lugar, en el asunto C-762/18, tanto el Tribunal Supremo como el Gobierno búlgaro alegan que, durante el período comprendido entre la fecha del primer despido de QH y la de la readmisión en su puesto de trabajo, QH no tenía la condición de «trabajadora» en el sentido de la Directiva 2003/88, por lo que no estaba comprendida en su ámbito de aplicación ni, en general, en el del Derecho de la Unión, de modo que el Tribunal de Justicia no es competente para responder a las cuestiones prejudiciales planteadas en este asunto.

44. A este respecto, procede señalar que de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia se desprende que la Directiva 2003/88 solo se aplica a los trabajadores y que debe considerarse «trabajador» a una persona que realiza, durante cierto tiempo, en favor de otra y bajo la dirección de esta, determinadas prestaciones a cambio de las cuales percibe una retribución (véase, en este sentido, la sentencia de 20 de noviembre de 2018, Sindicatul Familia Constanta y otros, C-147/17, EU:C:2018:926, apartados 40 y 41).

45. En el caso de autos, las cuestiones prejudiciales planteadas en el asunto C-762/18 versan sobre el derecho a vacaciones anuales retribuidas en el contexto del despido ilícito de un trabajador y de la readmisión de este en su puesto de trabajo, con arreglo al Derecho nacional, en virtud de resolución judicial.

46. Pues bien, de la resolución de remisión se desprende que, en virtud del Derecho búlgaro, la declaración de la ilicitud de un despido implica que el período comprendido entre la fecha del despido y la fecha de readmisión del interesado en su puesto de trabajo debe considerarse, retroactivamente, parte del período durante el que dicho interesado trabajó para su empleador.

47. Por consiguiente, la Directiva 2003/88 se aplica *ratione materiae* al litigio principal en este asunto.

48. De lo anterior se desprende que el Tribunal de Justicia debe interpretar disposiciones del Derecho de la Unión aplicables a este litigio principal, de modo que es competente para responder a las cuestiones prejudiciales planteadas en el asunto C-762/18.

Sobre la admisibilidad de la petición de decisión prejudicial del asunto C-37/19

49. Iccrea Banca y el Gobierno italiano dudan de la admisibilidad de la petición de decisión prejudicial del asunto C-37/19, debido a que la resolución de remisión en este asunto adolece, a su juicio, de falta de precisión y de claridad en lo que respecta a los hechos y a las disposiciones o prácticas nacionales que pudieran ser contrarias al Derecho de la Unión.

50. A este respecto, procede señalar que el tribunal remitente identifica de manera suficiente con arreglo a Derecho las disposiciones del Derecho de la Unión cuya interpretación es necesaria y la jurisprudencia nacional que pudiera ser incompatible con dichas disposiciones. Por otra parte, los datos contenidos en la petición de decisión prejudicial permiten entender la cuestión prejudicial planteada por el tribunal remitente y el contexto en el que se ha planteado.

51. De ello resulta que la petición de decisión prejudicial del asunto C-37/19 es admisible.

Sobre la primera cuestión prejudicial del asunto C-762/18

52. Mediante su primera cuestión prejudicial del asunto C-762/18, el tribunal remitente pregunta, en esencia, si el artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88 debe interpretarse en el sentido de que se opone a una jurisprudencia nacional en virtud de la cual un trabajador ilícitamente despedido y posteriormente readmitido en su puesto de trabajo, de conformidad con el Derecho nacional, a raíz de la anulación de su despido mediante resolución judicial, no tiene derecho a vacaciones anuales retribuidas en relación con el período comprendido entre la fecha del despido y la fecha de su readmisión, debido a que, durante ese período, dicho trabajador no ha realizado un trabajo efectivo al servicio del empleador.

53. A este respecto, es importante recordar en primer lugar 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 vacaciones anuales retribuidas debe considerarse un principio particularmente importante del Derecho social de la Unión, que las autoridades nacionales competentes únicamente pueden aplicar respetando los límites establecidos expresamente por la propia Directiva 2003/88 (sentencia de 29 de noviembre de 2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, apartado 32 y jurisprudencia citada).

54. Por otra parte, 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 21 de junio de 2012, ANGED, C-78/11, EU:C:2012:372, apartado 17 y jurisprudencia citada).

55. Además, como ya ha declarado el Tribunal de Justicia, el derecho a vacaciones anuales retribuidas no puede ser interpretado de manera restrictiva (sentencia de 30 de junio de 2016, Sobczyszyn, C-178/15, EU:C:2016:502, apartado 21 y jurisprudencia citada).

56. Por último, de los términos de la Directiva 2003/88 y de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia resulta que, si bien corresponde a los Estados miembros establecer los requisitos para el ejercicio y la aplicación del derecho a vacaciones anuales retribuidas, estos no pueden supeditar a ningún tipo de requisito la propia constitución de este derecho, que se deriva directamente de la citada Directiva (sentencia de 29 de noviembre de 2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, apartado 34 y jurisprudencia citada).

57. En segundo lugar, procede recordar que, según reiterada jurisprudencia del Tribunal de Justicia, el derecho a vacaciones anuales, reconocido en el artículo 7 de la Directiva 2003/88, 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 (sentencia de 20 de julio de 2016, Maschek, C-341/15, EU:C:2016:576, apartado 34 y jurisprudencia citada).

58. Esta finalidad, que distingue el derecho a vacaciones anuales retribuidas de otros tipos de permiso con distintas finalidades, se basa en la premisa de que el trabajador ha trabajado efectivamente durante el período de referencia. En efecto, el objetivo de permitir al trabajador descansar supone que dicho trabajador haya ejercido una actividad que justifique —para garantizar la protección de su seguridad y salud a la que hace referencia la Directiva 2003/88— un período de descanso, ocio y esparcimiento. Por consiguiente, el derecho a vacaciones anuales retribuidas debe determinarse, en principio, en función de los períodos efectivamente trabajados con arreglo al contrato de trabajo (sentencia de 4 de octubre de 2018, Dicu, C-12/17, EU:C:2018:799, apartado 28 y jurisprudencia citada).

59. Con todo, 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 (véase, en este sentido, la sentencia de 24 de enero de 2012, Domínguez, C-282/10, EU:C:2012:33, apartado 20 y jurisprudencia citada).

60. 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 4 de octubre de 2018, Dicu, C-12/17, EU:C:2018:799, apartado 29 y jurisprudencia citada).

61. Así pues, según el artículo 7 de la Directiva 2003/88, no puede restringirse el derecho a vacaciones anuales retribuidas de al menos cuatro semanas que tiene todo trabajador de baja médica durante el período de devengo (véase, en este sentido, la sentencia de 24 de enero de 2012, Domínguez, C-282/10, EU:C:2012:33, apartado 30).

62. En este contexto, el Tribunal de Justicia ha declarado que el artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88 debe interpretarse en el sentido de que se opone a disposiciones o prácticas nacionales que prevean que el derecho a vacaciones anuales retribuidas se extinga al finalizar el período de referencia o el período de prórroga fijado por el Derecho nacional cuando el trabajador se haya encontrado en situación de baja por enfermedad durante la totalidad o parte del período de referencia y, por lo tanto, no haya tenido efectivamente la posibilidad de ejercitar ese derecho (sentencia de 30 de junio de 2016, Sobczyszyn, C-178/15, EU:C:2016:502, apartado 24 y jurisprudencia citada).

63. Por consiguiente, con arreglo a la jurisprudencia citada, se excluye que pueda disminuirse el derecho de un trabajador a disfrutar de las vacaciones anuales retribuidas mínimas, garantizado por el Derecho de la Unión, en una situación caracterizada por el hecho de que el trabajador no ha podido responder a su obligación de trabajar debido a una enfermedad durante el período de devengo de las vacaciones anuales (sentencia de 19 de septiembre de 2013, Reexamen Comisión/Strack, C-579/12 RX-II, EU:C:2013:570, apartado 34 y jurisprudencia citada).

64. Así pues, la Directiva 2003/88 no permite que los Estados miembros excluyan la existencia del derecho a vacaciones anuales retribuidas ni que establezcan que el derecho a vacaciones anuales retribuidas de un trabajador que no haya podido ejercer su derecho se extingue al término del período de devengo o de un período de aplazamiento fijado por el Derecho nacional (sentencia de 29 de noviembre de 2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, apartado 51 y jurisprudencia citada).

65. Por tanto, es preciso comprobar si los principios derivados de la jurisprudencia relativa al derecho a vacaciones anuales retribuidas de un trabajador que, debido a una enfermedad, no ha podido ejercer su derecho a las citadas vacaciones durante el período de referencia o el período de aplazamiento fijado por el Derecho nacional son aplicables, *mutatis mutandis*, a una situación, como la controvertida en los litigios principales en los presentes asuntos, en la que un trabajador ilícitamente despedido y posteriormente readmitido en su puesto de trabajo, de conformidad con el Derecho nacional, a raíz de la anulación de su despido mediante resolución judicial, no ha realizado, en el período comprendido entre la fecha del despido ilícito y la fecha de su readmisión, un trabajo efectivo al servicio de su empleador.

66. A este respecto, procede señalar que, para establecer, respecto a los trabajadores ausentes del trabajo debido a una baja por enfermedad, una excepción al principio según el cual el derecho a vacaciones anuales debe determinarse en función de los períodos de trabajo efectivo, el Tribunal de Justicia se ha basado en que el hecho de que se produzca una incapacidad laboral por enfermedad resulta, en principio, imprevisible y ajeno a la voluntad del trabajador (véase, en particular, en este sentido, la sentencia de 4 de octubre de 2018, Dicu, C-12/17, EU:C:2018:799, apartado 32 y jurisprudencia citada).

67. Pues bien, ha de señalarse que, al igual que cuando se produce una incapacidad laboral por enfermedad, el hecho de que un trabajador se haya visto privado de la posibilidad de trabajar debido a un despido declarado posteriormente ilícito resulta, en principio, imprevisible y ajeno a la voluntad de dicho trabajador.

68. En efecto, como puso de manifiesto el Abogado General en el punto 48 de sus conclusiones, el hecho de que el trabajador afectado no haya realizado, en el período comprendido entre la fecha de su despido ilícito y la fecha de la readmisión a su puesto de trabajo, de conformidad con el Derecho nacional, a raíz de la anulación de dicho despido mediante resolución judicial, un trabajo efectivo al servicio de su empleador resulta de los actos de este último consistentes en el despido ilícito, sin los que ese trabajador habría podido trabajar durante el citado período y ejercer su derecho a las vacaciones anuales.

69. Por consiguiente, en una situación como la controvertida en los litigios principales en los presentes asuntos, el período comprendido entre la fecha del despido ilícito y la fecha de la readmisión del trabajador en su puesto de trabajo, de conformidad con el Derecho nacional, a raíz de la anulación de dicho despido mediante resolución judicial, debe asimilarse a un período de trabajo efectivo a fin de determinar el derecho a vacaciones anuales retribuidas.

70. Por tanto, la jurisprudencia del Tribunal de Justicia relativa al derecho a vacaciones anuales retribuidas de un trabajador que, debido a una enfermedad, no ha podido ejercer su derecho a las citadas vacaciones durante el período de referencia o el período de aplazamiento fijado por el Derecho nacional es aplicable, *mutatis mutandis*, a una situación, como la controvertida en los litigios principales de los presentes asuntos, en la que un trabajador ilícitamente despedido y posteriormente readmitido en su puesto de trabajo, de conformidad con el Derecho nacional, a raíz de la anulación de su despido mediante resolución judicial, no ha realizado, en el período comprendido entre la fecha de dicho despido ilícito y la fecha de su readmisión, un trabajo efectivo al servicio de su empleador.

71. En tercer lugar, hay que recordar que, en las circunstancias específicas 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 de las dificultades que estos podrían causar para la organización del trabajo, el artículo 7 de la citada Directiva debe interpretarse en el sentido de que no se opone a disposiciones o prácticas nacionales que limitan, mediante 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 haya encontrado en situación de incapacidad laboral durante varios períodos consecutivos de devengo de vacaciones (sentencia de 29 de noviembre de 2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, apartado 55 y jurisprudencia citada).

72. No obstante, como señaló el Abogado General en el punto 49 de sus conclusiones, circunstancias como las controvertidas en los litigios principales en los presentes asuntos no pueden justificar una excepción al principio establecido por el artículo 7 de la Directiva 2003/88, según el cual, cuando el trabajador no ha podido disfrutar sus vacaciones, no puede extinguirse el derecho a vacaciones anuales retribuidas adquirido al término del período de referencia o de un período de aplazamiento fijado por el Derecho nacional.

73. En efecto, por una parte, de conformidad con la jurisprudencia recordada en el apartado 55 de la presente sentencia, el derecho a vacaciones anuales retribuidas no puede ser interpretado de manera restrictiva.

74. Así pues, toda excepción al régimen de la Unión en materia de ordenación del tiempo de trabajo establecido por la Directiva 2003/88 debe ser objeto de una interpretación que limite su alcance a lo estrictamente necesario para salvaguardar los intereses que dicha excepción permite proteger (sentencia de 29 de noviembre de 2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, apartado 58 y jurisprudencia citada).

75. Pues bien, en circunstancias como las controvertidas en los litigios principales en los presentes asuntos, la protección de los intereses del empresario no resulta estrictamente necesaria y, por tanto, no puede justificar, a priori, una excepción al derecho a vacaciones anuales retribuidas del trabajador.

76. Por otra parte, como se ha indicado en el apartado 68 de la presente sentencia, también en esas circunstancias, durante el período comprendido entre la fecha del despido y la fecha de la readmisión en su puesto de trabajo del trabajador afectado, este no pudo ni trabajar ni, por consiguiente, ejercer su derecho a las vacaciones anuales debido a los actos del propio empleador, ya que este le despidió ilícitamente.

77. Ahora bien, es preciso recordar que el empresario debe permitir al trabajador ejercer el derecho a vacaciones anuales (véase, en este sentido, la sentencia de 6 de noviembre de 2018, Kreuziger, C-619/16, EU:C:2018:872, apartado 51 y jurisprudencia citada). A este respecto, contrariamente a una situación de acumulación de derechos a vacaciones anuales retribuidas de un trabajador que no haya podido disfrutar de tales vacaciones por causa de enfermedad, el empresario que no permite a un trabajador ejercer su derecho a vacaciones anuales retribuidas debe asumir las consecuencias (sentencia de 29 de noviembre de 2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, apartado 63).

78. Por consiguiente, el trabajador ilícitamente despedido y posteriormente readmitido en su puesto de trabajo, de conformidad con el Derecho nacional, tras la anulación de su despido mediante resolución judicial, tiene derecho a exigir, a raíz de dicha anulación, todos los derechos a vacaciones anuales retribuidas adquiridos durante el período comprendido entre la fecha del despido ilícito y la fecha de su readmisión.

79. Por último, debe precisarse, como hace el Abogado General en el punto 59 de sus conclusiones, que, en el supuesto de que el trabajador afectado haya ocupado otro puesto de trabajo en el período comprendido entre la fecha del despido ilícito y la de la readmisión a su primer puesto de trabajo, no puede exigir de su primer empleador el derecho a vacaciones anuales correspondiente al período durante el cual ocupó otro puesto de trabajo.

80. En efecto, en tales circunstancias, incumbe al trabajador afectado exigir de su nuevo empleador su derecho a vacaciones anuales retribuidas correspondiente a este último período.

81. Habida cuenta de las consideraciones anteriores, procede responder a la primera cuestión prejudicial del asunto C-762/18 que el artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88 debe interpretarse en el sentido de que se opone a una jurisprudencia nacional en virtud de la cual un trabajador ilícitamente despedido y posteriormente readmitido en su puesto de trabajo, de conformidad con el Derecho nacional, a raíz de la anulación de su despido mediante resolución judicial, no tiene derecho a vacaciones anuales retribuidas en relación con el período comprendido entre la fecha del despido y la fecha de su readmisión, debido a que, durante ese período, dicho trabajador no ha realizado un trabajo efectivo al servicio del empleador.

Sobre la segunda cuestión prejudicial del asunto C-762/18 y la cuestión prejudicial única del asunto C-37/19

82. Mediante la segunda cuestión prejudicial del asunto C-762/18 y la cuestión prejudicial única del asunto C-37/19, que procede examinar conjuntamente, los tribunales remitentes preguntan, en esencia, si el artículo 7, apartado 2, de la Directiva 2003/88 debe interpretarse en el sentido de que se opone a una jurisprudencia nacional en virtud de la cual, en caso de extinción de una relación laboral después de que el trabajador afectado haya sido ilícitamente despedido y posteriormente readmitido en su puesto de trabajo, de conformidad con el Derecho nacional, a raíz de la anulación de su despido mediante resolución judicial, dicho trabajador no tiene derecho a una compensación financiera por las vacaciones anuales retribuidas no disfrutadas en el período comprendido entre la fecha del despido ilícito y la de su readmisión.

83. Procede recordar que el derecho a vacaciones anuales constituye solamente una de las dos vertientes de un principio esencial del Derecho social de la Unión, a saber, el derecho a vacaciones anuales retribuidas plasmado en el artículo 7 de la Directiva 93/104/CE del Consejo, de 23 de noviembre de 1993, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo (DO 1993, L 307, p. 18), y en el artículo 7 de la Directiva 2003/88 y, antes de esta última, consagrado expresamente como derecho fundamental en el artículo 31, apartado 2, de la Carta. Dicho 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 6 de noviembre de 2018, Bauer y Willmeroth, C-569/16 y C-570/16, EU:C:2018:871, apartado 58).

84. El Tribunal de Justicia ha declarado que 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, Kreuziger, C-619/16, EU:C:2018:872, apartado 31).

85. A este respecto, se desprende de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia que dicha disposición debe interpretarse en el sentido de que 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, Kreuziger, C-619/16, EU:C:2018:872, apartado 32 y jurisprudencia citada).

86. Pues bien, como se desprende del apartado 78 de la presente sentencia, el trabajador ilícitamente despedido y posteriormente readmitido en su puesto de trabajo, de conformidad con el Derecho nacional, a raíz de la anulación de su despido mediante resolución judicial, puede exigir todos los derechos a vacaciones anuales retribuidas adquiridos durante el período comprendido entre la fecha del despido ilícito y la de su readmisión a raíz de dicha anulación.

87. Por consiguiente, cuando el trabajador —al igual que los trabajadores de que se trata en los presentes asuntos—, con posterioridad a la readmisión en su puesto de trabajo a raíz de la anulación de su despido ilícito, es nuevamente despedido, puede exigir, sobre la base del artículo 7, apartado 2, de la Directiva 2003/88, una compensación por las vacaciones anuales no disfrutadas con ocasión de ese nuevo despido, incluidas las correspondientes al período comprendido entre la fecha del despido ilícito y la fecha de su readmisión.

88. No obstante, como se desprende del apartado 79 de la presente sentencia, cuando, en ese período, el trabajador afectado haya ocupado otro puesto de trabajo, no podrá exigir de su primer empleador una compensación por el período durante el cual ocupó ese otro puesto de trabajo.

89. Habida cuenta de las consideraciones anteriores, procede responder a la segunda cuestión prejudicial del asunto C-762/18 y a la cuestión prejudicial única del asunto C-37/19 que el artículo 7, apartado 2, de la Directiva 2003/88 debe interpretarse en el sentido de que se opone a una jurisprudencia nacional en virtud de la cual, en caso de extinción de una relación laboral después de que el trabajador afectado haya sido ilícitamente despedido y posteriormente readmitido en su puesto de trabajo, de conformidad con el Derecho nacional, a raíz de la anulación de su despido mediante resolución judicial, dicho trabajador no tiene derecho a una compensación financiera por las vacaciones anuales retribuidas no disfrutadas en el período comprendido entre la fecha del despido ilícito y la de su readmisión.

Costas

90. Dado que el procedimiento tiene, para las partes de los litigios principales, el carácter de un incidente promovido ante los órganos jurisdiccionales remitentes, corresponde a estos 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 7, apartado 1, 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, debe interpretarse en el sentido de que se opone a una jurisprudencia nacional en virtud de la cual un trabajador ilícitamente despedido y posteriormente readmitido en su puesto de trabajo, de conformidad con el Derecho nacional, a raíz de la anulación de su despido mediante resolución judicial, no tiene derecho a vacaciones anuales retribuidas en relación con el período comprendido entre la fecha del despido y la fecha de su readmisión, debido a que, durante ese período, dicho trabajador no ha realizado un trabajo efectivo al servicio del empleador.

2) El artículo 7, apartado 2, de la Directiva 2003/88 debe interpretarse en el sentido de que se opone a una jurisprudencia nacional en virtud de la cual, en caso de extinción de una relación laboral después de que el trabajador afectado haya sido ilícitamente despedido y posteriormente readmitido en su puesto de trabajo, de conformidad con el Derecho nacional, a raíz de la anulación de su despido mediante resolución judicial, dicho trabajador no tiene derecho a una compensación financiera por las vacaciones anuales retribuidas no disfrutadas en el período comprendido entre la fecha del despido ilícito y la de su readmisión.

Firmas

* Lenguas de procedimiento: búlgaro e italiano.

Fuente: sitio internet del Tribunal de Justicia.