Recopilación de la Jurisprudencia

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Quinta)

de 29 de noviembre de 2017 *

«Procedimiento prejudicial — Protección de la seguridad y de la salud de los trabajadores — Directiva 2003/88/CE — Ordenación del tiempo de trabajo — Artículo 7 — Compensación en concepto de vacaciones anuales no disfrutadas que se abona a la conclusión de la relación laboral — Normativa nacional que exige a los trabajadores disfrutar de sus vacaciones anuales antes de poder saber si serán retribuidas»

En el asunto C-214/16,

que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por la Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) [Tribunal de Apelación de Inglaterra y Gales, Sala de lo Civil, Reino Unido], mediante resolución de 30 de marzo de 2016, recibida en el Tribunal de Justicia el 18 de abril de 2016, en el procedimiento entre

Conley King

y

The Sash Window Workshop Ltd,

Richard Dollar,

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Quinta),

integrado por el Sr. J.L. da Cruz Vilaça, Presidente de Sala, y los Sres. E. Levits (Ponente) y A. Borg Barthet, la Sra. M. Berger y el Sr. F. Biltgen, Jueces;

Abogado General: Sr. E. Tanchev;

Secretaria: Sra. C. Strömholm, adminstradora;

habiendo considerado los escritos obrantes en autos y celebrada la vista el 29 de marzo de 2017;

consideradas las observaciones presentadas:

– en nombre del Sr. King, por la Sra. C. Gliroy-Scott, Solicitor, y por el Sr. A. Dashwood, QC, y el Sr. J. Williams, Barrister;

– en nombre de The Sash Window Workshop Ltd y el Sr. Dollar, por el Sr. M. Pilgerstorfer, Barrister, designado por el Sr. J. Potts, Solicitor;

* Lengua de procedimiento: inglés.

– en nombre del Gobierno del Reino Unido, por la Sra. S. Simmons, en calidad de agente, asistida por el Sr. C. Banner, Barrister;

– en nombre de la Comisión Europea, por los Sres. M. van Beek y J. Tomkin, en calidad de agentes;

oídas las conclusiones del Abogado General, presentadas en audiencia pública el 8 de junio de 2017;

dicta la siguiente

Sentencia

1 La petición de decisión prejudicial tiene por objeto la interpretación 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).

2 Dicha petición se ha presentado en el marco de un litigio entre el Sr. Conley King y su antiguo empresario, The Sash Window Workshop Ltd y el Sr. Dollar (en lo sucesivo, «Sash WW»), acerca de la solicitud del primero para obtener una compensación económica en concepto de vacaciones anuales retribuidas no disfrutadas durante los años 1999 a 2012.

Marco jurídico

El Convenio n.º 132 de la Organización Internacional del Trabajo

3 El artículo 9, apartado 1, del Convenio n.º 132 de la Organización Internacional del Trabajo, de 24 de junio de 1970, relativo a las vacaciones anuales pagadas (revisado), estipula:

«La parte ininterrumpida de las vacaciones anuales pagadas mencionada en el [apartado] 2 del artículo 8 deberá concederse y disfrutarse a más tardar en el plazo de un año, a partir del final del año en que se haya originado el derecho a esas vacaciones, y el resto de las vacaciones anuales pagadas, a más tardar dentro de los dieciocho meses, contados a partir de dicha fecha.»

4 El citado Convenio fue ratificado por treinta y siete Estados, entre los que no se encuentra el Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte.

Derecho de la Unión

5 A tenor del considerando 6 de la Directiva 2003/88:

«Conviene tener en cuenta los principios de la Organización Internacional del Trabajo por lo que respecta a la distribución del tiempo de trabajo, […]».

6 El artículo 1 de dicha Directiva define su objeto y ámbito de aplicación. Establece lo siguiente:

«1. La presente Directiva establece las disposiciones mínimas de seguridad y salud en materia de ordenación del tiempo de trabajo.

2. La presente Directiva se aplicará:

a) a los períodos mínimos […] de vacaciones anuales […]

[…]».

7 El artículo 7 de la misma Directiva es del siguiente tenor:

«Vacaciones anuales

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.»

8 El artículo 17 de la citada Directiva dispone que los Estados miembros pueden establecer excepciones a algunas de sus disposiciones. No se admiten excepciones respecto al artículo 7 de la Directiva 2003/88.

Derecho del Reino Unido

9 La Directiva 2003/88 fue transpuesta en el Derecho del Reino Unido por el Working Time Regulations 1998 (Reglamento de 1998 sobre ordenación del tiempo de trabajo), en su versión modificada (en lo sucesivo, «Reglamento de 1998»).

10 El artículo 13 del Reglamento de 1998 establece el derecho del trabajador a disfrutar de vacaciones anuales. Su apartado 1 está redactado como sigue:

«[…] el trabajador tendrá derecho a disfrutar de cuatro semanas de vacaciones por cada año de devengo de las mismas».

11 El artículo 13, apartado 9, de dicho Reglamento dispone:

«Las vacaciones a las que el trabajador tiene derecho con arreglo al presente artículo podrán ser disfrutadas en varios períodos, si bien:

a) sólo podrán ser disfrutadas durante el año de trabajo al que corresponda el devengo de dichas vacaciones,

b) no podrán ser sustituidas por una compensación financiera excepto cuando se resuelva el contrato de trabajo del trabajador.»

12 El artículo 16 del citado Reglamento regula el derecho del trabajador a obtener una retribución por un período de vacaciones anuales. El apartado 1 de dicho artículo tiene la siguiente redacción:

«El trabajador tendrá derecho a ser retribuido por cualquier período de vacaciones anuales a que tenga derecho con arreglo al artículo 13 con un salario equivalente a una semana de salario por cada semana de vacaciones.»

13 El artículo 30, apartado 1, de ese Reglamento confiere al trabajador el siguiente derecho:

«(1) El trabajador podrá interponer ante el Employment Tribunal [(Tribunal de lo Social)] una demanda mediante la cual alegue que su empresario:

a) se ha negado a permitirle ejercer cualquier derecho que le ampare en virtud

i) […] del artículo 13, apartado 1, […];

[…] o

b) se ha negado a pagarle la totalidad o parte del importe que le adeuda en virtud del […] artículo 16, apartado 1.

2. El Employment Tribunal [(Tribunal de lo Social)] únicamente estimará las demandas interpuestas en virtud del presente artículo si dichas demandas son interpuestas:

(a) antes de que finalice el período de tres meses con inicio en la fecha en la que supuestamente se debería haber permitido el ejercicio de dicho derecho (o, si se trata de un período de descanso o de vacaciones con una duración de más de un día, [en] la fecha en la cual se debería haber permitido el inicio del disfrute de dicho período) o, según corresponda, en la cual debería haberse efectuado el pago;

(b) dentro del plazo adicional que el Employment Tribunal [(Tribunal de lo Social)] considere razonable en caso de que se demuestre que, dentro de lo razonable, no era viable interponer la demanda antes de que finalizara dicho período de tres meses o de seis meses, según corresponda.

[…]»

Litigio principal y cuestiones prejudiciales

14 El Sr. King trabajó para Sash WW en virtud de un «contrato por cuenta propia únicamente a comisión», del 1 de junio de 1999 hasta el momento de su jubilación, a saber, el 6 de octubre de 2012. En virtud de ese contrato, el Sr. King percibía únicamente comisiones. Cuando disfrutaba de vacaciones anuales, éstas no eran retribuidas.

15 Al concluir su relación laboral, el Sr. King reclamó a su empresario el pago de una compensación económica por sus vacaciones anuales, disfrutadas y no retribuidas y por las no disfrutadas, correspondientes a la totalidad del período durante el cual había trabajado, a saber, del 1 de junio de 1999 al 6 de octubre de 2012. Sash WW denegó la solicitud del Sr. King porque consideraba que éste tenía el estatuto de trabajador por cuenta propia.

16 El Sr. King interpuso un recurso ante el Employment Tribunal (Tribunal de lo Social, Reino Unido) competente. Éste distinguió tres categorías de vacaciones anuales, en relación con las cuales consta que ninguna de ellas había sido retribuida:

– la «compensación de vacaciones retribuidas de tipo 1», que corresponde a las vacaciones devengadas pero no disfrutadas en la fecha en que concluyó la relación laboral durante el último año de devengo (2012-2013);

– la «compensación de vacaciones retribuidas de tipo 2», que corresponde a las vacaciones efectivamente disfrutadas entre el año 1999 y el año 2012, pero por las cuales no se percibió retribución alguna;

– la «compensación de vacaciones retribuidas de tipo 3», correspondiente a las vacaciones devengadas pero no disfrutadas durante todo el período durante el cual el Sr. King trabajó, es decir, 24,15 semanas en total.

17 En su resolución, el Employment Tribunal (Tribunal de lo Social) estimó que el Sr. King debía ser calificado de «trabajador», en el sentido de la Directiva 2003/88, y que tenía derecho a las tres categorías de compensación por las vacaciones anuales retribuidas reclamadas.

18 Sash WW recurrió la resolución del Employment Tribunal (Tribunal de lo Social) ante el Employment Appeal Tribunal (Tribunal de Apelación de lo Social, Reino Unido), que estimó el recurso y devolvió el asunto al Employment Tribunal (Tribunal de lo Social). Contra esta resolución, el Sr. King interpuso recurso de apelación y Sash WW se adhirió a la apelación respectivamente.

19 Ante el órgano jurisdiccional remitente, la Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) [Tribunal de Apelación de Inglaterra y Gales, Sala de lo Civil, Reino Unido], consta que el Sr. King es un «trabajador», en el sentido de la Directiva 2003/88, y que tiene derecho a la «compensación de vacaciones retribuidas de los tipos 1 y 2».

20 En lo que atañe a la «compensación de vacaciones retribuidas de tipo 3», Sash WW sostiene que, en virtud del artículo 13, apartado 9, letra a), del Reglamento de 1998, el Sr. King no tenía derecho a aplazar períodos de vacaciones anuales no disfrutadas a un nuevo año de devengo. Al no haber presentado un recurso con arreglo al artículo 30, apartado 1, letra a), de dicho Reglamento, según Sash WW, el Sr. King perdió todo derecho a sus vacaciones anuales, al haber prescrito toda demanda que tuviera por objeto una compensación económica por vacaciones anuales retribuidas no disfrutadas en relación con los años de devengo.

21 En cambio, el Sr. King considera que sus derechos relativos a las vacaciones anuales retribuidas, no disfrutadas porque el empresario no las habría retribuido, fueron aplazados al siguiente año de devengo, a pesar de lo dispuesto en el artículo 13, apartado 9, letra a), del Reglamento de 1998, y posteriormente de año en año, hasta la fecha en que concluyó la relación laboral. El Sr. King sostiene, citando a la sentencia de 20 de enero de 2009, Schultz-Hoff y otros (C-350/06 y C-520/06, EU:C:2009:18), que el derecho al pago de una compensación económica en concepto de vacaciones anuales retribuidas no disfrutadas no nació hasta la conclusión de la relación laboral y que, por lo tanto, su recurso se presentó dentro de los plazos señalados al efecto.

22 El órgano jurisdiccional remitente, al comprobar que el Derecho del Reino Unido no permite el aplazamiento de vacaciones anuales con posterioridad al período de devengo de ese derecho y no garantiza necesariamente un recurso efectivo para invocar una violación del artículo 7 de la Directiva 2003/88, alberga dudas acerca de la interpretación del Derecho de la Unión pertinente para zanjar el litigio de que conoce.

23 A este respecto, señala, en particular, que el aplazamiento de vacaciones anuales retribuidas, no disfrutadas por la negativa del empresario a retribuirlas, podría dar lugar a apreciaciones distintas de las que se imponen cuando se trata de vacaciones anuales no disfrutadas por el trabajador debido a una enfermedad. Pues bien, las disposiciones del Derecho de la Unión aplicables únicamente han sido interpretadas por el Tribunal de Justicia en el contexto de esta última situación.

24 En estas circunstancias, la Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) [Tribunal de Apelación de Inglaterra y Gales, Sala de lo Civil], decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia las cuestiones prejudiciales siguientes:

«1) En caso de controversia entre el trabajador y el empresario a la hora de determinar si el trabajador tiene derecho a vacaciones anuales retribuidas de conformidad con el artículo 7 de la Directiva 2003/88, ¿resulta compatible con el Derecho de la Unión, y en particular con el principio de la tutela judicial efectiva, el hecho de que el trabajador tenga que tomar las vacaciones antes de saber si tiene derecho a que dichas vacaciones sean retribuidas?

2) Si el trabajador no disfruta de la totalidad o de parte de las vacaciones anuales a las que tiene derecho en el año de referencia a efectos de dichas vacaciones durante el cual debe ejercerse el derecho a las vacaciones, en circunstancias en las que lo habría hecho, pero en las que no lo hizo porque el empresario se negaba a retribuir cualquier período de vacaciones disfrutado, ¿puede el trabajador alegar que se le ha impedido ejercer su derecho a disfrutar de las vacaciones retribuidas y aplazar por tanto dicho derecho hasta el momento en que tenga la oportunidad de ejercerlo?

3) Si es posible aplazar el derecho a las vacaciones, ¿puede éste aplazarse indefinidamente o existe un período de aplazamiento determinado para ejercer el derecho aplazado, por analogía con las limitaciones impuestas para el supuesto de que el trabajador no pueda ejercer el derecho a las vacaciones en el año de devengo de dichas vacaciones debido a una baja por enfermedad?

4) En el supuesto de que no exista ninguna disposición legal ni contractual que determine el período de aplazamiento, ¿está el órgano jurisdiccional obligado a imponer un límite al período de aplazamiento con el fin de garantizar que la aplicación del Reglamento no distorsione el objetivo subyacente al artículo 7 [de la Directiva 2003/88]?

5) En caso de respuesta afirmativa a la cuestión precedente, ¿resulta compatible el período de 18 meses contados desde el final del año de referencia a efectos de vacaciones con el derecho otorgado en el artículo 7 [de la Directiva 2003/88]?»

Sobre la solicitud de reapertura de la fase oral

25 A raíz de la lectura de las conclusiones del Abogado General, el 8 de junio de 2017, el Sr. King, mediante escrito presentado en la Secretaría del Tribunal de Justicia el 19 de junio de 2017, solicitó que se ordenara la reapertura de la fase oral del procedimiento. En apoyo de su solicitud, el Sr. King alega, en esencia, que las conclusiones del Abogado General contienen un malentendido en lo tocante a una oferta de empleo que se le hizo en el año 2008.

26 A este respecto procede recordar, sin embargo, que, en virtud del artículo 252 TFUE, párrafo segundo, el Abogado General presenta públicamente, con toda imparcialidad e independencia, conclusiones motivadas sobre los asuntos que, de conformidad con el Estatuto del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, requieran su intervención. El Tribunal de Justicia no está vinculado por estas conclusiones ni por la motivación que el Abogado General desarrolla para llegar a las mismas (sentencia de 22 d junio de 2017, Federatie Nederlandse Vakvereniging y otros, C-126/16, EU:C:2017:489, apartado 31 y jurisprudencia citada).

27 Por consiguiente, el hecho de que un interesado no esté de acuerdo con las conclusiones del Abogado General no puede constituir en sí mismo un motivo que justifique la reapertura de la fase oral, sin importar cuáles sean las cuestiones examinadas en dichas conclusiones (véase, en este sentido, la sentencia de 17 de septiembre de 2015, Mory y otros/Comisión, C-33/14 P, EU:C:2015:609, apartado 26).

28 Así pues, el artículo 83 del Reglamento de Procedimiento del Tribunal de Justicia establece que éste podrá ordenar, en cualquier momento, tras oír al Abogado General, la reapertura de la fase oral del procedimiento, en particular si estima que la información de que dispone es insuficiente o cuando una parte haya invocado ante él, tras el cierre de esta fase, un hecho nuevo que pueda influir decisivamente en su resolución, o también cuando el asunto deba resolverse basándose en un argumento que no fue debatido entre las partes o los interesados mencionados en el artículo 23 del Estatuto del Tribunal de Justicia de la Unión Europea.

29 No sucede así en el caso de autos. En efecto, el Tribunal de Justicia, oído el Abogado General, considera que dispone de todos los datos necesarios para dictar sentencia.

30 Habida cuenta de las consideraciones anteriores, no procede ordenar la reapertura de la fase oral del procedimiento.

Sobre las cuestiones prejudiciales

Primera cuestión prejudicial

31 Mediante su primera cuestión prejudicial, el órgano jurisdiccional remitente desea saber, en esencia, si el artículo 7 de la Directiva 2003/38, así como el derecho a la tutela judicial efectiva, consagrado en el artículo 47 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (en lo sucesivo, «Carta»), deben interpretarse en el sentido de que, en caso de controversia entre un trabajador y su empresario a la hora de determinar si el trabajador tiene derecho a vacaciones anuales retribuidas con arreglo al primero de esos artículos, se oponen a que se obligue al trabajador a tomar sus vacaciones antes de que sepa si tiene derecho a que éstas se le retribuyan.

32 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, disposición que, según dicha Directiva, no admite excepción alguna, 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 30 de junio de 2016, Sobczyszyn, C-178/15, EU:C:2016:502, apartado 19 y jurisprudencia citada).

33 En segundo lugar, es preciso señalar que el derecho a vacaciones anuales retribuidas está expresamente reconocido en el artículo 31, apartado 2, de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, a la que el artículo 6 TUE, apartado 1, reconoce el mismo valor jurídico que a los Tratados (sentencia de 22 de noviembre de 2011, KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, apartado 37).

34 En tercer lugar, 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, no pueden supeditar a ningún tipo de requisito la propia constitución de este derecho, que se deriva directamente de la citada Directiva (véase, en este sentido, la sentencia de 20 de enero de 2009, Schultz-Hoff y otros, C-350/06 y C-520/06, EU:C:2009:18, apartado 28).

35 En cuarto lugar, de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia resulta asimismo que la Directiva 2003/88 trata el derecho a vacaciones anuales y el derecho a percibir una retribución en concepto de vacaciones como dos vertientes de un único derecho. La obligación de retribuir las vacaciones tiene como objetivo colocar al trabajador, durante las vacaciones, en una situación que, desde el punto de vista del salario, sea comparable a los períodos de trabajo (sentencia de 22 de mayo de 2014, Lock, C-539/12, EU:C:2014:351, apartado 17 y jurisprudencia citada).

36 De las consideraciones anteriores resulta que el trabajador debe poder percibir su retribución, a la que tiene derecho en virtud del artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88, cuando disfrute de sus vacaciones anuales.

37 En efecto, la finalidad del derecho a vacaciones anuales retribuidas consiste en permitir que los trabajadores descansen y dispongan de un período de ocio y esparcimiento (véanse, en particular, las sentencias de 20 de enero de 2009, Schultz-Hoff y otros, C-350/06 y C-520/06, EU:C:2009:18, apartado 25, y de 30 de junio de 2016, Sobczyszyn, C-178/15, EU:C:2016:502, apartado 25).

38 Pues bien, como señala la Comisión Europea en sus observaciones escritas, un trabajador, ante circunstancias que puedan generar incertidumbre durante el período de sus vacaciones anuales en cuanto a la retribución a la que tiene derecho, no puede disfrutar plenamente de esas vacaciones como período de ocio y esparcimiento, conforme al artículo 7 de la Directiva 2003/88.

39 En el mismo sentido, tales circunstancias pueden disuadir al trabajador de ejercer su derecho a disfrutar de vacaciones anuales. A este respecto, procede señalar que toda práctica u omisión de un empresario que tenga un efecto potencialmente disuasorio del disfrute efectivo de las vacaciones anuales por un trabajador, es igualmente incompatible con la finalidad del derecho a vacaciones anuales retribuidas (véase, en este sentido, la sentencia de 22 de mayo de 2014, Lock, C-539/12, EU:C:2014:351, apartado 23 y jurisprudencia citada).

40 En este contexto, contrariamente a lo que sostiene el Reino Unido, en sus observaciones escritas, el respeto del derecho a disfrutar de vacaciones anuales retribuidas no puede depender de una apreciación fáctica de la situación financiera en la que el trabajador de que se trata se encuentra en el momento del disfrute efectivo de las vacaciones.

41 En cuanto a los recursos judiciales de los que el trabajador debe disponer, en caso de litigio con el empresario, para invocar su derecho a vacaciones anuales retribuidas en virtud de la Directiva 2003/88, ésta no establece ninguna disposición en la materia. No obstante, consta que los Estados miembros deben garantizar asimismo, en este contexto, el respeto del derecho a la tutela judicial efectiva, tal como lo consagra el artículo 47 de la Carta (véase, por analogía, la sentencia de 15 de septiembre de 2016, Star Storage y otros, C-439/14 y C-488/14, EU:C:2016:688, apartado 46).

42 En el presente litigio, de la resolución de remisión resulta que el derecho a vacaciones anuales retribuidas previsto en el artículo 7 de la Directiva 2003/88 se hace efectivo, en el Reino Unido, en virtud de dos artículos distintos del Reglamento de 1998, a saber, por una parte, el artículo 13 de dicho Reglamento, que reconoce el derecho a un período de vacaciones anuales, y, por otro, el artículo 16 del citado Reglamento, que establece el derecho a obtener una retribución por esas vacaciones. Siguiendo la misma lógica, el artículo 30, apartado 1, del Reglamento reconoce al trabajador el derecho a dos recursos judiciales (*claims*) distintos, pudiendo éste someter el asunto ante dicho órgano para impugnar la negativa de su empresario a reconocerle el derecho a un período de vacaciones anuales que le corresponde con arreglo al citado artículo 13, o para alegar que su empresario no le ha abonado la retribución, conforme al artículo 16, en todo o en parte, de esas vacaciones.

43 En lo que atañe al litigio principal, de la resolución de remisión resulta que el Employment Appeal Tribunal (Tribunal de lo Social) efectuó una interpretación de tales disposiciones en virtud de la cual consideraba que un trabajador, por un lado, únicamente puede invocar la vulneración de su derecho a vacaciones anuales reconocido en el artículo 13 del Reglamento de 1998 en la medida en que su empresario no le deja disfrutar de ningún período de vacaciones, retribuidas o no, y, por otro lado, sólo puede reclamar, sobre la base del artículo 16 de dicho Reglamento, el pago de una compensación por vacaciones efectivamente disfrutadas.

44 Sin embargo, tal interpretación de los recursos nacionales previstos en la materia lleva al resultado de que, en una situación en la que el empresario únicamente concede vacaciones no retribuidas al trabajador, éste no podría invocar ante el juez el derecho a disfrutar de vacaciones retribuidas como tal. Para ello, se vería obligado primero a tomar vacaciones no pagadas y luego a presentar un recurso para obtener su retribución.

45 Ese resultado es incompatible con el artículo 7 de la Directiva 2003/88, por los motivos que se exponen en los apartados 36 a 40 de la presente sentencia.

46 *A fortiori*, por lo que se refiere a un trabajador en una situación como la del Sr. King, una interpretación de los recursos nacionales en el sentido indicado en el apartado 43 de la presente sentencia impide que ese trabajador invoque, al término de una relación laboral, una infracción del artículo 7 de la Directiva 2003/88, en concepto de vacaciones pagadas debidas pero no disfrutadas, para obtener la compensación a la que se refiere el apartado 2 de dicho artículo. De este modo, un trabajador como el demandante en el litigio principal se ve privado de un recurso efectivo.

47 Habida cuenta de las consideraciones anteriores, procede responder a la primera cuestión prejudicial que el artículo 7 de la Directiva 2003/88 y el derecho a la tutela judicial efectiva, consagrado en el artículo 47 de la Carta, deben interpretarse en el sentido de que, en caso de controversia entre un trabajador y su empresario a la hora de determinar si el trabajador tiene derecho a vacaciones anuales retribuidas con arreglo al primero de dichos artículos, se oponen a que el trabajador tenga que disfrutar de sus vacaciones antes de saber si tiene derecho a que éstas se le retribuyan.

Sobre las cuestiones prejudiciales segunda a quinta

48 Mediante sus cuestiones prejudiciales segunda a quinta, que es preciso examinar conjuntamente, el órgano jurisdiccional remitente desea saber, en esencia, si el artículo 7 de la Directiva 2003/88 debe interpretarse en el sentido de que se opone a disposiciones o prácticas nacionales según las cuales un trabajador no puede aplazar y, en su caso, acumular hasta el momento de la conclusión de su relación laboral, derechos a vacaciones anuales retribuidas no ejercidos correspondientes a varios períodos de devengo consecutivos, por la negativa del empresario a retribuir esas vacaciones.

49 A este respecto, para responder a las cuestiones planteadas, procede recordar que el Tribunal de Justicia ya se ha pronunciado, en particular en su sentencia de 20 de enero de 2009, Schultz-Hoff y otros (C-350/06 y C-520/06, EU:C:2009:18), acerca de cuestiones relativas al derecho a vacaciones anuales retribuidas de un trabajador que no ha podido ejercer, hasta la conclusión de su contrato laboral, su derecho a disfrutar de vacaciones por razones ajenas a su voluntad, y más concretamente a causa de una enfermedad.

50 Pues bien, en el presente caso está claro que el Sr. King no ejerció su derecho a vacaciones anuales retribuidas antes de su jubilación por razones ajenas a su voluntad. A este respecto, procede precisar que, aun cuando el interesado habría podido aceptar, en un momento dado de su relación contractual con su empresario, un contrato diferente, en el que se estipulara un derecho a vacaciones anuales retribuidas, tal circunstancia es irrelevante a efectos de la respuesta que debe darse a las presentes cuestiones prejudiciales. En efecto, el Tribunal de Justicia debe tomar en consideración, a este respecto, la relación laboral tal como ésta existió y se mantuvo, independientemente de cual fuera la razón, hasta la jubilación del Sr. King, sin que éste haya podido disfrutar de su derecho a vacaciones anuales retribuidas.

51 Así pues, es preciso recordar, en primer lugar, que 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 20 de enero de 2009, Schultz-Hoff y otros, C-350/06 y C-520/06, EU:C:2009:18, apartados 47 y 48 y jurisprudencia citada).

52 Además, de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia se desprende que un trabajador que, por razones ajenas a su voluntad, no haya estado en condiciones de ejercitar su derecho a vacaciones anuales retribuidas antes de finalizar la relación laboral, tiene derecho a una compensación económica, con arreglo al artículo 7, apartado 2, de la Directiva 2003/88. La cuantía de esa compensación deberá

calcularse de tal modo que el trabajador ocupe una situación comparable a aquella en la que se habría encontrado si hubiera ejercido el mencionado derecho durante su relación laboral (sentencia de 20 de enero de 2009, Schultz-Hoff y otros C-350/06 y C-520/06, EU:C:2009:18, apartado 61).

53 En segundo lugar, cabe señalar que en los asuntos que dieron origen a la jurisprudencia del Tribunal de Justicia relativa al artículo 7 de la Directiva 2003/88, los trabajadores afectados no habían podido ejercer su derecho a vacaciones anuales retribuidas debido a su baja laboral por enfermedad.

54 Sin embargo, en este contexto particular, el Tribunal de Justica ha declarado que, aun cuando un trabajador en situación de incapacidad laboral durante varios períodos de devengo consecutivos, estuviera facultado para acumular de modo ilimitado todos los derechos a vacaciones anuales retribuidas adquiridos durante el período de su baja en el trabajo, esa acumulación ilimitada ya no respondería a la finalidad misma del derecho a vacaciones anuales retribuidas (véase, en este sentido, la sentencia de 22 de noviembre de 2011, KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, apartados 29 y 30).

55 Así pues, 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 sólo 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 éstos 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 (véase, en este sentido, la sentencia de 22 de noviembre de 2011, KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, apartados 38, 39 y 44).

56 De las consideraciones anteriores resulta que es preciso examinar, en tercer lugar, si circunstancias como las del litigio principal son «específicas», en el sentido de la jurisprudencia citada en el apartado precedente, de modo que, al igual que una ausencia prolongada del trabajador por una baja por enfermedad, justifican una excepción al principio establecido por el artículo 7 de la Directiva 2003/88 y por el 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.

57 A este respecto, procede destacar lo siguiente.

58 En primer lugar, de la jurisprudencia reiterada del Tribunal de Justicia resulta que el derecho a vacaciones anuales retribuidas no puede interpretarse de manera restrictiva (sentencia de 22 de abril de 2010, Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, C-486/08, EU:C:2010:215, apartado 29). 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 (véase, en este sentido, la sentencia de 14 de octubre de 2010, Union syndicale Solidaires Isère, C-428/09, EU:C:2010:612, apartado 40 y jurisprudencia citada).

59 Pues bien, en circunstancias como las del asunto principal, la protección de los intereses del empresario no parece estrictamente necesaria y, por lo tanto, no parece que pueda justificar una excepción al derecho a vacaciones anuales retribuidas del trabajador.

60 En efecto, procede señalar que la apreciación del derecho a vacaciones anuales retribuidas de un trabajador como el Sr. King no está ligada a una situación en la que su empresario se haya encontrado con períodos de ausencia de éste que, al igual que una baja por enfermedad de larga duración, le hayan ocasionado dificultades en cuanto a la organización del trabajo. Al contrario, dicho empresario pudo beneficiarse, hasta la jubilación de su trabajador, del hecho de que éste no interrumpiera sus períodos de actividad profesional a su servicio para disfrutar de vacaciones anuales retribuidas.

61 En segundo lugar, la circunstancia de que Sash WW considerara, equivocadamente, que el Sr. King no tenía derecho a vacaciones anuales retribuidas, aun suponiéndola probada, es irrelevante. En efecto, corresponde al empresario recabar toda la información relativa a sus obligaciones en la materia.

62 En este contexto, como resulta del apartado 34 de la presente sentencia, la propia constitución del derecho a vacaciones anuales retribuidas no puede supeditarse a ningún requisito, toda vez que la Directiva 2003/88 confiere directamente ese derecho al trabajador. Por lo tanto, en lo que atañe al asunto principal, carece de pertinencia la cuestión de si, a lo largo de los años, el Sr. King presentó o no solicitudes de vacaciones anuales retribuidas (véase, en este sentido, la sentencia de 12 de junio de 2014, Bollacke, C-118/13, EU:C:2014:1755, apartados 27 y 28).

63 De lo antedicho resulta que, 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.

64 En tercer lugar, en tales circunstancias, a falta de disposiciones nacionales, reglamentarias o convencionales que establezcan una limitación del aplazamiento de las vacaciones conforme a lo exigido por el Derecho de la Unión (véanse, en este sentido, las sentencias de 22 de noviembre de 2011, KHS, C-214/10, EU:C:2011:761 y de 3 de mayo de 2012, Neidel, C-337/10, EU:C:2012:263), el régimen de la Unión en materia de ordenación del tiempo de trabajo, previsto por la citada Directiva 2003/88, no puede ser objeto de interpretación restrictiva. En efecto, admitir, en tales condiciones, la extinción de los derechos a vacaciones anuales retribuidas adquiridos por el trabajador implicaría validar un comportamiento que daría lugar a un enriquecimiento sin causa del empresario que sería contrario al objetivo mismo de la citada Directiva de preservar la salud del trabajador.

65 De las consideraciones anteriores resulta que procede responder a las cuestiones segunda a quinta que el artículo 7 de la Directiva 2003/88 debe interpretarse en el sentido de que se opone a disposiciones o prácticas nacionales según las cuales un trabajador no puede aplazar, y en su caso acumular, hasta el momento de la conclusión de su relación laboral, derechos a vacaciones anuales retribuidas no ejercidos correspondientes a varios períodos de devengo consecutivos, por la negativa del empresario a retribuir esas vacaciones.

Costas

66 Dado que el procedimiento tiene, para las partes del litigio principal, el carácter de un incidente promovido ante el órgano jurisdiccional nacional, corresponde a éste 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 Quinta) declara:

1) **El artículo 7 de la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, y el derecho a la tutela judicial efectiva, consagrado en el artículo 47 de la Carta de**

los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, deben interpretarse en el sentido de que, en caso de controversia entre un trabajador y su empresario a la hora de determinar si el trabajador tiene derecho a vacaciones anuales retribuidas con arreglo al primero de dichos artículos, se oponen a que el trabajador tenga que disfrutar de sus vacaciones antes de saber si tiene derecho a que éstas se le retribuyan.

2) **El artículo 7 de la Directiva 2003/88 debe interpretarse en el sentido de que se opone a disposiciones o a prácticas nacionales según las cuales un trabajador no puede aplazar, y en su caso acumular, hasta el momento de la conclusión de su relación laboral, derechos a vacaciones anuales retribuidas no ejercidos correspondientes a varios períodos de devengo consecutivos, por la negativa del empresario a retribuir esas vacaciones.**

Firmas