Recopilación de la Jurisprudencia

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Gran Sala)

de 6 de noviembre de 2018 *

«Procedimiento prejudicial — Política social — Ordenación del tiempo de trabajo — Directiva 2003/88/CE — Artículo 7 — Derecho a vacaciones anuales retribuidas — Relación laboral que concluye por fallecimiento del trabajador — Normativa nacional que impide el pago de una compensación económica a los herederos del trabajador por las vacaciones anuales retribuidas no disfrutadas por este — Obligación de interpretación conforme del Derecho nacional — Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea — Artículo 31, apartado 2 — Invocabilidad en los litigios entre particulares»

En los asuntos acumulados C-569/16 y C-570/16,

que tienen por objeto sendas peticiones de decisión prejudicial planteadas, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el Bundesarbeitsgericht (Tribunal Supremo de lo Laboral, Alemania), mediante resoluciones de 18 de octubre de 2016, recibidas en el Tribunal de Justicia el 10 de noviembre de 2016, en los procedimientos entre

Stadt Wuppertal

y

Maria Elisabeth Bauer (C-569/16),

y entre

Volker Willmeroth, como propietario de TWI Technische Wartung und Instandsetzung Volker Willmeroth eK

y

Martina Broßonn (C-570/16),

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Gran Sala),

integrado por el Sr. K. Lenaerts, Presidente, el Sr. J.-C. Bonichot, la Sra. A. Prechal (Ponente), los Sres. M. Vilaras, T. von Danwitz y F. Biltgen, la Sra. K. Jürimäe y el Sr. C. Lycourgos, Presidentes de Sala, y los Sres. M. Ilešič, J. Malenovský, E. Levits, L. Bay Larsen y S. Rodin, Jueces;

Abogado General: Sr. Y. Bot;

Secretario: Sr. A. Calot Escobar;

habiendo considerado los escritos obrantes en autos;

* Lengua de procedimiento: alemán.

consideradas las observaciones presentadas:

– en nombre de la Stadt Wuppertal, por el Sr. T. Herbert, Rechtsanwalt;

– en nombre de la Sra. Broßonn, por el Sr. O. Teubler, Rechtsanwalt;

– en nombre de la Comisión Europea, por los Sres. M. van Beek y T.S. Bohr, en calidad de agentes;

oídas las conclusiones del Abogado General, presentadas en audiencia pública el 29 de mayo de 2018;

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 dos litigios, a saber, en el asunto C-569/16, entre la Stadt Wuppertal (Ayuntamiento de Wuppertal, Alemania) y la Sra. Maria Elisabeth Bauer, y en el asunto C-570/16, entre el Sr. Volker Willmeroth, como propietario de TWI Technische Wartung und Instandsetzung Volker Willmeroth eK, y la Sra. Martina Broßonn, en relación con la negativa del Ayuntamiento de Wuppertal y del Sr. Willmeroth, como antiguos empleadores de los cónyuges, ya fallecidos, de las Sras. Bauer y Broßonn, respectivamente, a pagar a estas últimas una compensación económica por las vacaciones anuales retribuidas no disfrutadas por sus cónyuges con anterioridad a su fallecimiento.

Marco jurídico

Derecho de la Unión

3 Según el cuarto considerando 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):

«Considerando que la Carta comunitaria de derechos sociales fundamentales de los trabajadores, adoptada en el Consejo Europeo de Estrasburgo, el 9 de diciembre de 1989, por los jefes de Estado y de Gobierno de once Estados miembros, y en particular […] su apartado 8 […]:

“[…]

8. Todo trabajador de la Comunidad Europea tiene derecho al descanso semanal y a unas vacaciones anuales pagadas, cuya duración, en uno y otro caso, deberá armonizarse por la vía del progreso, de conformidad con las prácticas nacionales.

[…]”»

4 Como se infiere de su considerando 1, la Directiva 2003/88, que derogó la Directiva 93/104, operó una codificación de las disposiciones de esta última.

5 A tenor de los considerandos 4 a 6 de la Directiva 2003/88:

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

(5) 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 [Unión Europea] deben poder disfrutar de períodos mínimos de descanso diario, semanal y anual, y de períodos de pausa adecuados. […]

(6) Conviene tener en cuenta los principios de la Organización Internacional del Trabajo por lo que respecta a la distribución del tiempo de trabajo, incluidos los que se refieren al trabajo nocturno.»

6 El artículo 7 de la Directiva 2003/88, que reproduce en idénticos términos el artículo 7 de la Directiva 93/104, tiene el siguiente tenor:

«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.»

7 El artículo 17 de la Directiva 2003/88 preceptúa que los Estados miembros podrán establecer excepciones a algunas de sus disposiciones. No obstante, no se admite excepción alguna por lo que se refiere a su artículo 7.

Derecho alemán

8 El artículo 7, apartado 4, de la Bundesurlaubsgesetz (Ley Federal sobre Vacaciones), de 8 de enero de 1963 (BGBl. 1963, p. 2), en su versión de 7 de mayo de 2002 (BGBl. 2002 I, p. 1529) (en lo sucesivo, «BUrlG»), dispone:

«Cuando las vacaciones ya no puedan disfrutarse en todo o en parte debido a la extinción de la relación laboral, deberá abonarse una compensación económica.»

9 El artículo 1922, apartado 1, del Bürgerliches Gesetzbuch (Código Civil; en lo sucesivo, «BGB») establece, bajo el título «Sucesión universal»:

«A la muerte de una persona (el causante), su patrimonio (herencia) se transmite como un todo a otra u otras personas (herederos).»

Litigios principales y cuestiones prejudiciales

10 La Sra. Bauer es la única heredera de su marido, empleado del Ayuntamiento de Wuppertal, que falleció el 20 de diciembre de 2010. Dicho ayuntamiento rechazó la reclamación de la Sra. Bauer de que se le abonara la cantidad de 5 857,75 euros en concepto de indemnización por 25 días de vacaciones anuales retribuidas aún no disfrutadas por su marido en el momento de su fallecimiento.

11 La Sra. Broßonn es la única heredera de su marido, empleado del Sr. Willmeroth desde 2003, que falleció el 4 de enero de 2013 tras permanecer desde julio de 2012 en situación de incapacidad laboral por enfermedad. El Sr. Willmeroth rechazó la reclamación de la Sra. Broßonn de que se le abonara la cantidad de 3 702,72 euros en concepto de indemnización por 32 días de vacaciones anuales retribuidas aún no disfrutadas por su marido en el momento de su fallecimiento.

12 Las Sras. Bauer y Broßonn interpusieron sendas demandas en defensa de sus respectivos intereses ante el Arbeitsgericht (Tribunal de lo Laboral, Alemania) a fin de que se ordenara el pago de las referidas indemnizaciones. Ambas demandas fueron estimadas, y los recursos interpuestos respectivamente por el Ayuntamiento de Wuppertal y por el Sr. Willmeroth contra las sentencias dictadas en primera instancia fueron desestimados por el Landesarbeitsgericht (Tribunal Regional de lo Laboral, Alemania) competente. El Ayuntamiento de Wuppertal y el Sr. Willmeroth han recurrido en casación contra dichas sentencias ante el órgano jurisdiccional remitente, el Bundesarbeitsgericht (Tribunal Supremo de lo Laboral, Alemania).

13 En las resoluciones de remisión dictadas en cada uno de estos dos asuntos, el órgano jurisdiccional remitente recuerda que el Tribunal de Justicia ya declaró, en su sentencia de 12 de junio de 2014, Bollacke (C-118/13, EU:C:2014:1755), que el artículo 7 de la Directiva 2003/88 debe interpretarse en el sentido de que se opone a normativas o prácticas nacionales que establecen que el derecho a vacaciones anuales retribuidas se extingue sin dar derecho a una compensación económica por las vacaciones anuales retribuidas no disfrutadas cuando la relación laboral llega a su fin por fallecimiento del trabajador.

14 No obstante, el órgano jurisdiccional remitente alberga dudas sobre si esta misma solución es aplicable en caso de que el Derecho nacional excluya que tal compensación económica pueda formar parte del caudal hereditario.

15 A este respecto, dicho órgano jurisdiccional indica que la aplicación del artículo 7, apartado 4, del BUrlG, en relación con el artículo 1922, apartado 1, del BGB, produce la consecuencia de que el derecho a vacaciones anuales retribuidas del trabajador se extingue en el momento de su fallecimiento, de suerte que no puede devenir un derecho a una compensación económica ni formar parte del caudal hereditario. Precisa, además, que cualquier otra interpretación de las citadas disposiciones sería *contra legem* y, por tanto, no podría ser aceptada.

16 Pues bien, por un lado, el órgano jurisdiccional remitente recuerda que el Tribunal de Justicia declaró, en la sentencia de 22 de noviembre de 2011, KHS (C-214/10, EU:C:2011:761), que el derecho a vacaciones anuales retribuidas podía extinguirse a los quince meses de la finalización del año de referencia, al no poder cumplir ya, transcurrido ese tiempo, su finalidad de permitir al trabajador reponerse de la fatiga y disfrutar de un período de ocio y esparcimiento. Por otro lado, el órgano jurisdiccional remitente se pregunta si, teniendo en cuenta que tampoco parece que esa finalidad pueda cumplirse si el trabajador ha fallecido, no cabría admitir la extinción del derecho a vacaciones anuales retribuidas y a la compensación económica por las vacaciones anuales retribuidas no disfrutadas también en tal supuesto. Según dicho órgano jurisdiccional, una solución contraria implicaría, por lo demás, que el período mínimo de vacaciones anuales retribuidas garantizado por la Directiva 2003/88 y por la Carta tiene también por objeto la protección de los herederos del trabajador fallecido.

17 En este contexto, el órgano jurisdiccional remitente se pregunta, en esencia, si la aplicación del artículo 7 de la Directiva 2003/88 o del artículo 31, apartado 2, de la Carta puede producir el efecto de que el empresario resulte obligado a pagar una compensación económica a los herederos del trabajador por las vacaciones anuales retribuidas no disfrutadas aun cuando se dé la circunstancia, como en este caso, de que las disposiciones del Derecho nacional mencionadas en el apartado 15 de la presente sentencia excluyan tal posibilidad.

18 Finalmente, en el asunto C-570/16, el órgano jurisdiccional remitente, tras observar que el litigio enfrenta a dos particulares, se pregunta si el eventual efecto directo de las referidas disposiciones del Derecho de la Unión puede operar también en tal situación.

19 En tales circunstancias, el Bundesarbeitsgericht (Tribunal Supremo de lo Laboral) decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia las cuestiones prejudiciales siguientes, la primera de las cuales fue formulada en términos idénticos en ambos asuntos, C-569/16 y C-570/16, y la segunda únicamente en el asunto C-570/16:

«1) ¿Conceden el artículo 7 de la Directiva [2003/88] o el artículo 31, apartado 2, de la [Carta] al heredero de un trabajador fallecido durante la vigencia de su contrato de trabajo el derecho a una compensación económica por el período mínimo de vacaciones anuales que correspondían al trabajador antes de su fallecimiento, siendo así que el artículo 7, apartado 4, del [BUrlG], en relación con el artículo 1922, apartado 1, del [BGB], excluye tal derecho?

2) En caso de respuesta afirmativa a la primera cuestión, ¿es aplicable la misma conclusión cuando la relación laboral ligaba a dos particulares?»

Sobre las cuestiones prejudiciales

Sobre la admisibilidad

20 La Sra. Broßonn cuestiona la admisibilidad de las peticiones de decisión prejudicial, dado que, de un lado, el Tribunal de Justicia ya declaró, en su sentencia de 12 de junio de 2014, Bollacke (C-118/13, EU:C:2014:1755), que el artículo 7 de la Directiva 2003/88 se opone a normativas o prácticas nacionales como la controvertida en los litigios principales que establecen que, en caso de fallecimiento del trabajador, el derecho a vacaciones anuales retribuidas se extingue sin dar lugar a ningún derecho a compensación económica por las vacaciones anuales retribuidas no disfrutadas. Pues bien, para la Sra. Broßonn, considerar que esa misma disposición no se opone a que tal normativa nacional excluya que la referida compensación económica pueda transmitirse a los herederos valdría tanto como hacer inoperante la doctrina que se desprende de la citada sentencia del Tribunal de Justicia. De otro lado, según la Sra. Broßonn, gran parte de los órganos jurisdiccionales nacionales y un amplio sector de la doctrina alemana consideran posible una interpretación de la normativa de Derecho interno controvertida en los litigios principales en un sentido conforme a esa jurisprudencia.

21 A este respecto, hay que recordar, no obstante, en primer lugar, que aun cuando haya una jurisprudencia del Tribunal de Justicia que resuelva la cuestión de Derecho discutida, los órganos jurisdiccionales nacionales conservan plena libertad para someter la cuestión al Tribunal de Justicia si lo consideran oportuno, sin que el hecho de que las disposiciones cuya interpretación se solicita hayan sido ya interpretadas por el Tribunal de Justicia se oponga a que este se pronuncie de nuevo (sentencia de 17 de julio de 2014, Torresi, C-58/13 y C-59/13, EU:C:2014:2088, apartado 32 y jurisprudencia citada).

22 De ello se sigue que la circunstancia de que el Tribunal de Justicia ya haya interpretado, en la sentencia de 12 de junio de 2014, Bollacke (C-118/13, EU:C:2014:1755), el artículo 7 de la Directiva 2003/88 en relación con la misma normativa nacional que la controvertida en los litigios principales no conduce a la inadmisibilidad de las cuestiones prejudiciales planteadas en los presentes asuntos.

23 En segundo lugar, según reiterada jurisprudencia, en el marco de la cooperación entre el Tribunal de Justicia y los órganos jurisdiccionales nacionales establecida por el artículo 267 TFUE, corresponde exclusivamente al órgano jurisdiccional nacional, que conoce del litigio y que debe asumir la responsabilidad de la decisión jurisdiccional que debe adoptarse, apreciar, a la luz de las

particularidades del asunto, tanto la necesidad de una decisión prejudicial para poder dictar sentencia como la pertinencia de las cuestiones que plantea al Tribunal de Justicia. Por consiguiente, cuando las cuestiones planteadas se refieren a la interpretación del Derecho de la Unión, el Tribunal de Justicia está, en principio, obligado a pronunciarse (sentencia de 6 de marzo de 2018, SEGRO y Horváth, C-52/16 y C-113/16, EU:C:2018:157, apartado 42 y jurisprudencia citada).

24 Una petición de decisión prejudicial presentada por un órgano jurisdiccional nacional solo puede ser rechazada cuando resulte evidente que la interpretación del Derecho de la Unión que se solicita no tiene relación alguna con la realidad o con el objeto del litigio principal, cuando el problema sea de naturaleza hipotética o cuando el Tribunal de Justicia no disponga de los elementos de hecho o de Derecho necesarios para responder eficazmente a las cuestiones planteadas (sentencia de 6 de marzo de 2018, SEGRO y Horváth, C-52/16 y C-113/16, EU:C:2018:157, apartado 43 y jurisprudencia citada).

25 A este respecto, por lo que se refiere a la tesis de la Sra. Broßonn según la cual cabría efectuar una interpretación de la normativa nacional controvertida en los litigios principales en un sentido conforme con el artículo 7 de la Directiva 2003/88 tal como fue interpretado por el Tribunal de Justicia en la sentencia de 12 de junio de 2014, Bollacke (C-118/13, EU:C:2014:1755), es cierto que la cuestión de si ha de dejarse inaplicada una disposición nacional, en la medida en que sea contraria al Derecho de la Unión, solo se plantea cuando no es posible una interpretación conforme de tal disposición (véase, en este sentido, la sentencia de 24 de enero de 2012, Domínguez, C-282/10, EU:C:2012:33, apartado 23).

26 Sin embargo, ha de recordarse también que este principio de interpretación conforme del Derecho nacional tiene algunos límites. Así, la obligación del juez nacional de utilizar como referencia el contenido de una directiva cuando interpreta y aplica las normas pertinentes de su Derecho nacional está limitada por los principios generales del Derecho y no puede servir de base para una interpretación *contra legem* del Derecho nacional (sentencia de 24 de enero de 2012, Domínguez, C-282/10, EU:C:2012:33, apartado 25 y jurisprudencia citada).

27 Pues bien, en los litigios principales, como se desprende del apartado 15 de la presente sentencia, el órgano jurisdiccional remitente entiende que se halla precisamente ante un límite de esa naturaleza. A su juicio, el artículo 7, apartado 4, del BUrlG, en relación con el artículo 1922, apartado 1, del BGB, no puede ser objeto de una interpretación conforme al artículo 7 de la Directiva 2003/88 tal como fue interpretado por el Tribunal de Justicia en la sentencia de 12 de junio de 2014, Bollacke (C-118/13, EU:C:2014:1755).

28 En tales circunstancias, las peticiones de decisión prejudicial no pueden ser consideradas inadmisibles, por cuanto que las cuestiones planteadas pretenden que se dilucide si las disposiciones del Derecho de la Unión a las que se refieren pueden, a falta de tal posibilidad de interpretación conforme del Derecho nacional, tener como consecuencia que el juez nacional se vea obligado, en su caso, a dejar inaplicada dicha normativa nacional, en particular en un litigio que enfrenta a dos particulares.

29 A la vista de las anteriores consideraciones, las peticiones de decisión prejudicial deben considerarse admisibles.

Sobre el fondo

Consideraciones preliminares

30 Procede señalar que, como se infiere de la motivación de las resoluciones de remisión expuesta en los apartados 13 a 17 de la presente sentencia, la cuestión prejudicial del asunto C-569/16 y la primera cuestión prejudicial del asunto C-570/16, que deben examinarse a la luz de aquella motivación, comprenden dos partes diferenciadas.

31 En primer lugar, el órgano jurisdiccional remitente se pregunta, en esencia, si el artículo 7 de la Directiva 2003/88 y el artículo 31, apartado 2, de la Carta deben interpretarse en el sentido de que se oponen a una normativa como la controvertida en los litigios principales y si no procedería, a este respecto, reconsiderar o matizar la interpretación formulada por el Tribunal de Justicia en su sentencia de 12 de junio de 2014, Bollacke (C-118/13, EU:C:2014:1755).

32 En segundo lugar, en caso de que el Tribunal de Justicia mantenga dicha interpretación, el órgano jurisdiccional remitente se pregunta si esas mismas disposiciones del Derecho de la Unión deben interpretarse en el sentido de que poseen efecto directo, de manera que obligan al juez nacional a abstenerse de aplicar aquella normativa nacional si no puede ser interpretada conforme a las exigencias que se derivan de dichas disposiciones.

33 Finalmente, mediante la segunda cuestión prejudicial planteada en el asunto C-570/16, el órgano jurisdiccional remitente desea que se dilucide si tal efecto de exclusión de la normativa nacional controvertida puede operar también cuando se trata de un litigio entre particulares.

34 En tales circunstancias, procede comenzar examinando la primera parte de la cuestión prejudicial planteada en el asunto C-569/16 y la primera parte de la primera cuestión prejudicial planteada en el asunto C-570/16 para, posteriormente, ocuparse de forma conjunta, dados los elementos comunes que presentan, de la segunda parte de dichas cuestiones prejudiciales y de la segunda cuestión prejudicial planteada en el asunto C-570/16.

Sobre la primera parte de la cuestión prejudicial del asunto C-569/16 y la primera parte de la primera cuestión prejudicial del asunto C-570/16

35 Mediante la primera parte de su cuestión prejudicial del asunto C-569/16, idéntica a la primera parte de su primera cuestión prejudicial del asunto C-570/16, el órgano jurisdiccional remitente pregunta, en esencia, si el artículo 7 de la Directiva 2003/88 y el artículo 31, apartado 2, de la Carta deben interpretarse en el sentido de que se oponen a una normativa nacional como la controvertida en los litigios principales, con arreglo a la cual, cuando la relación laboral concluye por fallecimiento del trabajador, el derecho a vacaciones anuales retribuidas adquirido en virtud de aquellas disposiciones y no disfrutado por el trabajador antes de su fallecimiento se extingue sin que nazca ningún derecho a una compensación económica por tal concepto que se transmita *mortis causa* a sus herederos.

36 En lo que concierne, en primer lugar, al artículo 7 de la Directiva 2003/88, es pertinente recordar que, como señala el órgano jurisdiccional remitente, en la sentencia de 12 de junio de 2014, Bollacke (C-118/13, EU:C:2014:1755), dictada en un asunto cuyo contexto fáctico era análogo al de los presentes asuntos acumulados y que se refería a la misma normativa nacional controvertida en los litigios principales, el Tribunal de Justicia declaró, en el apartado 30 de la citada sentencia, que dicha disposición del Derecho de la Unión debe interpretarse en el sentido de que se opone a normativas o prácticas nacionales que establecen que el derecho a vacaciones anuales retribuidas se extingue sin dar derecho a una compensación económica por las vacaciones no disfrutadas cuando la relación laboral llega a su fin por el fallecimiento del trabajador.

37 Como se desprende de las resoluciones de remisión y de los apartados 14 a 16 de la presente sentencia, el órgano jurisdiccional remitente, no obstante, alberga dudas en relación con la interpretación adoptada por el Tribunal de Justicia, básicamente porque no le parece que la finalidad del derecho a vacaciones anuales retribuidas, consistente en permitir al trabajador reponerse de la fatiga y disfrutar de un período de ocio y esparcimiento, pueda lograrse una vez que el interesado ha fallecido.

38 A este respecto, se ha de recordar, antes de nada, que una jurisprudencia reiterada del Tribunal de Justicia ha establecido que el derecho de cada trabajador a disfrutar vacaciones anuales retribuidas debe considerarse un principio del Derecho social de la Unión de especial importancia, que no admite excepciones y cuya aplicación por las autoridades nacionales competentes únicamente puede efectuarse respetando los límites establecidos expresamente por la Directiva 2003/88 (véase, en este sentido, la sentencia de 12 de junio de 2014, Bollacke, C-118/13, EU:C:2014:1755, apartado 15 y jurisprudencia citada). De igual forma, si se quiere garantizar el respeto de dicho derecho fundamental del trabajador consagrado por el Derecho de la Unión, el artículo 7 de la Directiva 2003/88 no puede ser objeto de una interpretación restrictiva en perjuicio de los derechos que la Directiva concede al trabajador (véase, en este sentido, la sentencia de 12 de junio de 2014, Bollacke, C-118/13, EU:C:2014:1755, apartado 22 y jurisprudencia citada).

39 Según reiterada jurisprudencia, 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, el cual comprende también el derecho a percibir una retribución. En efecto, la expresión «vacaciones anuales retribuidas» utilizada por el legislador de la Unión, en particular, en el artículo 7 de la Directiva 2003/88 significa que, mientras duren las vacaciones anuales en el sentido de ese artículo, debe mantenerse la retribución del trabajador. En otras palabras, que este debe percibir la retribución ordinaria durante dicho período de descanso y ocio (sentencia de 12 de junio de 2014, Bollacke, C-118/13, EU:C:2014:1755, apartados 20 y 21 y jurisprudencia citada).

40 La retribución de las vacaciones que establece el artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88 está dirigida a permitir que el trabajador disfrute efectivamente de las vacaciones a las que tiene derecho (sentencia de 16 de marzo de 2006, Robinson-Steele y otros, C-131/04 y C-257/04, EU:C:2006:177, apartado 49).

41 Según reiterada jurisprudencia del Tribunal de Justicia, el derecho a vacaciones anuales, reconocido en el artículo 7 de la Directiva 2003/88, tiene por objeto, por una parte, permitir que el trabajador descanse de la ejecución de las tareas que le incumben según su contrato de trabajo y, por otra, que disponga de un período de ocio y esparcimiento (sentencia de 20 de julio de 2016, Maschek, C-341/15, EU:C:2016:576, apartado 34 y jurisprudencia citada).

42 De este modo, al establecer que el período mínimo de vacaciones anuales retribuidas no puede ser sustituido por una compensación económica, excepto en caso de conclusión de la relación laboral, el artículo 7, apartado 2, de la Directiva 2003/88 tiene por objeto garantizar que el trabajador pueda disfrutar de un descanso efectivo, en aras de una protección eficaz de su salud y seguridad (véase, en este sentido, la sentencia de 16 de marzo de 2006, Robinson-Steele y otros, C-131/04 y C-257/04, EU:C:2006:177, apartado 60 y jurisprudencia citada).

43 Una vez finalizada la relación laboral, ya no resulta posible el disfrute efectivo de las vacaciones anuales retribuidas a las que tenía derecho el trabajador. El artículo 7, apartado 2, de la Directiva 2003/88 preceptúa que el trabajador tendrá derecho a una compensación económica por los días de vacaciones anuales no disfrutados para evitar que, como consecuencia de esa imposibilidad, se vea privado de disfrutar el mencionado derecho, incluso en forma pecuniaria (véanse, en este sentido, las sentencias de 20 de enero de 2009, Schultz-Hoff y otros, C-350/06 y C-520/06, EU:C:2009:18, apartado 56; de 12 de junio de 2014, Bollacke, C-118/13, EU:C:2014:1755, apartado 17, y de 20 de julio de 2016, Maschek, C-341/15, EU:C:2016:576, apartado 27).

44 La citada disposición 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 (véase, en este sentido, la sentencia de 12 de junio de 2014, Bollacke, C-118/13, EU:C:2014:1755, apartado 23).

45 De esta manera, para el derecho a la compensación económica establecido en el artículo 7, apartado 2, de la Directiva 2003/88, es irrelevante la causa de la extinción de la relación laboral (véase, en este sentido, la sentencia de 20 de julio de 2016, Maschek, C-341/15, EU:C:2016:576, apartado 28).

46 Si bien es cierto que, como observa el órgano jurisdiccional remitente, la circunstancia del óbito del trabajador produce la inevitable consecuencia de que este ya no puede efectivamente disfrutar del período de descanso y ocio inherente al derecho a vacaciones anuales retribuidas que le correspondían en el momento del fallecimiento, no cabe admitir que tal circunstancia conlleve la pérdida total retroactiva de ese derecho adquirido que, como se ha recordado en el apartado 39 de la presente sentencia, comprende una segunda vertiente igual de importante, a saber, el derecho a percibir una retribución (véase, en este sentido, la sentencia de 12 de junio de 2014, Bollacke, C-118/13, EU:C:2014:1755, apartado 25).

47 A este respecto, procede resaltar también que el Tribunal de Justicia ya ha declarado que el artículo 7, apartado 2, de la Directiva 2003/88 debe interpretarse en el sentido de que el trabajador tiene derecho, en el momento de su jubilación, a una compensación económica por las vacaciones anuales retribuidas no disfrutadas por el hecho, por ejemplo, de no haber ejercido sus funciones a causa de una enfermedad (véase la sentencia de 20 de julio de 2016, Maschek, C-341/15, EU:C:2016:576, apartados 31 y 32 y jurisprudencia citada). Ahora bien, en tal caso, ese trabajador tampoco tiene la posibilidad de disfrutar de unas vacaciones en el sentido de un período destinado al descanso y al ocio tras el que normalmente reanudará su actividad profesional, puesto que, en principio, ha abandonado esta y ya solo puede disfrutar, en puridad, de dichas vacaciones anuales retribuidas básicamente en forma de compensación económica.

48 Por lo demás, considerado en su vertiente económica, el derecho a vacaciones anuales retribuidas adquirido por un trabajador tiene un carácter estrictamente patrimonial y, como tal, por tanto, está destinado a ingresar en el patrimonio del interesado, de suerte que el fallecimiento de este último no puede privar con efectos retroactivos a dicho patrimonio ni, en consecuencia, a las personas a las que debe transmitirse *mortis causa* del disfrute efectivo de la mencionada vertiente patrimonial del derecho a vacaciones anuales retribuidas.

49 En efecto, la extinción del derecho adquirido de un trabajador a las vacaciones anuales retribuidas o de su correlativo derecho a la percepción de una compensación económica por las vacaciones no disfrutadas en caso de cese de la relación laboral, sin que el interesado haya tenido efectivamente la posibilidad de ejercer ese derecho a vacaciones anuales retribuidas, vulneraría la esencia del expresado derecho (véase, en este sentido, la sentencia de 19 de septiembre de 2013, Reexamen Comisión/Strack, C-579/12 RX-II, EU:C:2013:570, apartado 32).

50 De este modo, el derecho a una compensación económica en el supuesto de que la relación laboral concluya por el fallecimiento del trabajador resulta indispensable para garantizar el efecto útil del derecho a vacaciones anuales retribuidas otorgado al trabajador (véase, en este sentido, la sentencia de 12 de junio de 2014, Bollacke, C-118/13, EU:C:2014:1755, apartado 24).

51 En segundo lugar, procede recordar 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 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 30 de junio de 2016, Sobczyszyn, C-178/15, EU:C:2016:502, apartado 20 y jurisprudencia citada).

52 Pues bien, los derechos fundamentales garantizados de tal manera en el ordenamiento jurídico de la Unión deben ser aplicados en todas las situaciones reguladas por el Derecho de la Unión (sentencia de 15 de enero de 2014, Association de médiation sociale, C-176/12, EU:C:2014:2, apartado 42 y jurisprudencia citada).

53 Dado que la normativa nacional controvertida en los litigios principales constituye la ejecución de la Directiva 2003/88, el artículo 31, apartado 2, de la Carta es aplicable en los asuntos en cuestión (véase, por analogía, la sentencia de 15 de enero de 2014, Association de médiation sociale, C-176/12, EU:C:2014:2, apartado 43).

54 A este respecto, del propio tenor del artículo 31, apartado 2, de la Carta resulta, en primer término, que esta disposición reconoce el «derecho» de todo trabajador a un «período de vacaciones anuales retribuidas».

55 A continuación, conforme a las Explicaciones relativas al artículo 31 de la Carta, las cuales, según el artículo 6 TUE, apartado 1, párrafo tercero, y el artículo 52, apartado 7, de la Carta, deben tenerse en cuenta para la interpretación de esta, el artículo 31, apartado 2, de la Carta se basa en la Directiva 93/104 y en el artículo 2 de la Carta Social Europea, firmada en Turín el 18 de octubre de 1961 y revisada en Estrasburgo el 3 de mayo de 1996, así como en el punto 8 de la Carta Comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores, adoptada en la reunión del Consejo Europeo celebrada en Estrasburgo el 9 de diciembre de 1989 (sentencia de 19 de septiembre de 2013, Reexamen Comisión/Strack, C-579/12 RX-II, EU:C:2013:570, apartado 27).

56 Pues bien, como se indica en el considerando 1 de la Directiva 2003/88, esta codificó la Directiva 93/104, y el artículo 7 de la Directiva 2003/88, relativo al derecho a vacaciones anuales retribuidas, reproduce exactamente el tenor del artículo 7 de la Directiva 93/104 (sentencia de 19 de septiembre de 2013, Reexamen Comisión/Strack, C-579/12 RX-II, EU:C:2013:570, apartado 28).

57 En este marco, debe recordarse, por último, que el Tribunal de Justicia ya ha tenido ocasión de precisar que la expresión «vacaciones anuales retribuidas» del artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88, que debe asimilarse a la de «período de vacaciones anuales retribuidas» que figura en el artículo 31, apartado 2, de la Carta, significa que, mientras duren las vacaciones anuales en el sentido de estas disposiciones, debe mantenerse la retribución o, en otras palabras, que el trabajador debe percibir la retribución ordinaria por dicho período de descanso (véase, en este sentido, la sentencia de 15 de septiembre de 2011, Williams y otros, C-155/10, EU:C:2011:588, apartados 18 y 19).

58 Como ha quedado dicho en el apartado 39 de la presente sentencia, 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 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.

59 En relación con este punto, solo pueden establecerse limitaciones a ese derecho si se respetan los estrictos requisitos previstos en el artículo 52, apartado 1, de la Carta y, en particular, el contenido esencial de ese derecho. Por tanto, los Estados miembros no pueden establecer excepciones al principio que se deriva del artículo 7 de la Directiva 2003/88, leído a la luz del artículo 31, apartado 2, de la Carta, según el cual un derecho a vacaciones anuales retribuidas adquirido no puede extinguirse a

la conclusión del período de devengo o de un período de aplazamiento fijado por el Derecho nacional cuando el trabajador no haya podido disfrutar de sus vacaciones (véase, en este sentido, la sentencia de 29 de noviembre de 2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, apartado 56).

60 Como se ha recordado en el apartado 46 de la presente sentencia, tampoco puede admitirse que los Estados miembros tengan la posibilidad de decidir que la terminación de la relación laboral por fallecimiento implique la pérdida total retroactiva del derecho a vacaciones anuales retribuidas adquirido por el trabajador, pues tal derecho comprende, además del derecho al período de vacaciones como tal, una segunda vertiente de la misma importancia, a saber, el derecho a la percepción de una retribución que justifica el pago al interesado o a sus herederos de una compensación económica proporcional a las vacaciones anuales no disfrutadas en el momento del cese de la relación laboral.

61 De este modo, como consecuencia de lo dispuesto en el artículo 31, apartado 2, de la Carta, en lo que respecta a las situaciones comprendidas en su ámbito de aplicación, los Estados miembros no pueden lícitamente adoptar una normativa con arreglo a la cual el fallecimiento del trabajador determine, con efectos retroactivos, la extinción de los derechos relativos a las vacaciones anuales retribuidas que adquirió antes de su deceso y, consecuentemente, la imposibilidad de que sus herederos perciban la compensación económica sustitutoria, como vertiente patrimonial constitutiva de esos derechos.

62 Por las razones que han quedado expuestas, y teniendo en cuenta lo que se ha señalado en los apartados 38 a 50 de la presente sentencia, procede considerar que, cuando la relación laboral concluye por fallecimiento del trabajador, tanto del artículo 7, apartado 2, de la Directiva 2003/88 como del artículo 31, apartado 2, de la Carta resulta que, para evitar la pérdida retroactiva del derecho fundamental a vacaciones anuales retribuidas adquirido por ese trabajador, incluida su vertiente patrimonial, el derecho del interesado a una compensación económica por las vacaciones no disfrutadas es transmisible *mortis causa* a sus herederos.

63 De ello se sigue que procede responder a la primera parte de la cuestión prejudicial del asunto C-569/16 y a la primera parte de la primera cuestión prejudicial del asunto C-570/16 que el artículo 7 de la Directiva 2003/88 y el artículo 31, apartado 2, de la Carta deben interpretarse en el sentido de que se oponen a una normativa nacional como la controvertida en los litigios principales, en virtud de la cual, cuando la relación laboral concluye por fallecimiento del trabajador, el derecho a vacaciones anuales retribuidas adquirido en virtud de aquellas disposiciones y no disfrutado por el trabajador antes de su fallecimiento se extingue sin que nazca ningún derecho a una compensación económica por tal concepto que sea transmisible *mortis causa* a sus herederos.

Sobre la segunda parte de la cuestión prejudicial del asunto C-569/16 y sobre la segunda parte de la primera cuestión prejudicial y la segunda cuestión prejudicial del asunto C-570/16

64 Mediante la segunda parte de su cuestión prejudicial del asunto C-569/16 y mediante la segunda parte de su primera cuestión prejudicial del asunto C-570/16, el órgano jurisdiccional remitente pregunta, en esencia, si, en caso de que resulte imposible interpretar una normativa nacional como la controvertida en los litigios principales en un sentido conforme con el artículo 7 de la Directiva 2003/88 y el artículo 31, apartado 2, de la Carta, dichas disposiciones del derecho de la Unión deben interpretarse en el sentido de que obligan al órgano nacional remitente a abstenerse de aplicar tal normativa nacional y determinan que el heredero del trabajador fallecido debe percibir una compensación económica del antiguo empresario de este por las vacaciones anuales retribuidas devengadas en virtud de esas mismas disposiciones y no disfrutadas por el trabajador. Mediante su segunda cuestión prejudicial del asunto C-570/16, el órgano jurisdiccional remitente pregunta si, en tal caso, tal interpretación de las citadas disposiciones del Derecho de la Unión debe prevalecer también cuando se trata de un litigio entre el heredero del trabajador fallecido y el antiguo empresario de este último si dicho empresario es un particular.

65 Con carácter preliminar, debe recordarse que la cuestión de si ha de excluirse la aplicación de una disposición nacional, en la medida en que sea contraria al Derecho de la Unión, solo se plantea si no es posible una interpretación conforme de tal disposición.

66 A este respecto, es necesario resaltar que, al aplicar el Derecho interno, los órganos jurisdiccionales nacionales están obligados a interpretarlo en la medida de lo posible a la luz de la letra y de la finalidad de la directiva de que se trate para alcanzar el resultado que esta persigue y atenerse así a lo dispuesto en el artículo 288 TFUE, párrafo tercero (sentencia de 24 de enero de 2012, Domínguez, C-282/10, EU:C:2012:33, apartado 24 y jurisprudencia citada).

67 Procede hacer hincapié asimismo en el hecho de que el principio de interpretación conforme exige que los órganos jurisdiccionales nacionales, tomando en consideración la totalidad de su Derecho interno y aplicando los métodos de interpretación reconocidos por este, hagan todo lo que sea de su competencia a fin de garantizar la plena efectividad de la directiva de que se trate y alcanzar una solución conforme con el objetivo perseguido por esta (sentencia de 24 de enero de 2012, Domínguez, C-282/10, EU:C:2012:33, apartado 27 y jurisprudencia citada).

68 Como ha declarado el Tribunal de Justicia, la exigencia de interpretación conforme incluye la obligación de los órganos jurisdiccionales nacionales de modificar, en caso necesario, su jurisprudencia reiterada si esta se basa en una interpretación del Derecho nacional incompatible con los objetivos de una directiva. Por lo tanto, el tribunal nacional no puede considerar válidamente que se encuentra imposibilitado para interpretar la norma nacional de que se trata de conformidad con el Derecho de la Unión por el mero hecho de que, de forma reiterada, haya interpretado esa norma en un sentido que no es compatible con ese Derecho (sentencia de 17 de abril de 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, apartados 72 y 73 y jurisprudencia citada).

69 Corresponde al órgano jurisdiccional remitente, en tal caso, en cumplimiento de la obligación que le impone al respecto el Derecho de la Unión, verificar si es posible tal interpretación conforme a la luz de los principios recordados en los tres apartados anteriores.

70 Sentado lo anterior, por lo que se refiere, en primer lugar, al posible efecto directo que debería reconocerse al artículo 7 de la Directiva 2003/88, de la jurisprudencia reiterada del Tribunal de Justicia se desprende que, en todos aquellos casos en que las disposiciones de una directiva, desde el punto de vista de su contenido, no estén sujetas a condición alguna y sean suficientemente precisas, los particulares están legitimados para invocarlas ante los órganos jurisdiccionales nacionales contra el Estado, bien cuando este no haya adaptado el Derecho nacional a la directiva dentro de los plazos señalados, bien cuando haya efectuado una adaptación incorrecta (sentencia de 24 de enero de 2012, Domínguez, C-282/10, EU:C:2012:33, apartado 33 y jurisprudencia citada). Además, cuando los justiciables pueden ampararse en una directiva frente al Estado, pueden hacerlo independientemente de cuál sea la condición en que actúa el Estado, empleador o autoridad pública. En efecto, en uno y otro caso se trata de evitar que el Estado pueda obtener ventajas de su incumplimiento del Derecho de la Unión (sentencia de 24 de enero de 2012, Domínguez, C-282/10, EU:C:2012:33, apartado 38 y jurisprudencia citada).

71 Sobre la base de estas consideraciones, el Tribunal de Justicia ha declarado que los justiciables pueden invocar disposiciones incondicionales y suficientemente precisas de una directiva, en particular, frente a un Estado miembro y todos los órganos de su Administración, incluidas las autoridades descentralizadas (véase, en este sentido, la sentencia de 7 de agosto de 2018, Smith, C-122/17, EU:C:2018:631, apartado 45 y jurisprudencia citada).

72 Pues bien, el Tribunal de Justicia ya ha declarado que el artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88 satisface esos criterios de incondicionalidad y precisión suficiente, puesto que impone a los Estados miembros, en términos inequívocos, una obligación de resultado precisa y no sujeta a condición alguna en cuanto a la aplicación de la norma que establece, consistente en conceder a todo trabajador

vacaciones anuales retribuidas de al menos cuatro semanas. Dicho artículo reúne, así pues, los requisitos necesarios para producir efecto directo (véase, en este sentido, la sentencia de 24 de enero de 2012, Domínguez, C-282/10, EU:C:2012:33, apartados 34 a 36).

73 En lo que respecta al artículo 7, apartado 2, de esta Directiva, como se ha recordado en el apartado 44 de la presente sentencia, la referida disposición exige únicamente, para el reconocimiento del derecho a una compensación económica, por un lado, que haya concluido la relación laboral y, por otro, que el trabajador no haya disfrutado todas las vacaciones anuales que le correspondían en la fecha en que terminó dicha relación laboral. La citada Directiva concede directamente tal derecho, y este no puede supeditarse a requisitos distintos de los establecidos expresamente en aquella (véase, en este sentido, la sentencia de 12 de junio de 2014, Bollacke, C-118/13, EU:C:2014:1755, apartado 28). Así pues, la susodicha disposición reúne todos los requisitos para producir efecto directo.

74 En este caso, con respecto al asunto C-569/16, consta, de una parte, que el Sr. Bauer no había disfrutado todas las vacaciones anuales retribuidas que le correspondían cuando, a causa de su fallecimiento, cesó la relación laboral que le ligaba al Ayuntamiento de Wuppertal y, de otra, que dicho empleador tiene el carácter de autoridad pública descentralizada.

75 Dado que, como se desprende de los apartados 72 y 73 de la presente sentencia, el artículo 7 de la Directiva 2003/88 reúne los requisitos para producir efecto directo, cabe concluir que el Sr. Bauer o, habida cuenta del fallecimiento de este, su heredero tienen derecho a percibir una compensación económica, a cargo del Ayuntamiento de Wuppertal, por las vacaciones anuales retribuidas devengadas en virtud de dicha disposición y no disfrutadas por el interesado y, paralelamente, los órganos jurisdiccionales nacionales están obligados a abstenerse de aplicar una normativa nacional que, como la controvertida en los litigios principales, se oponga a la percepción de tal compensación.

76 En cambio, por lo que se refiere al litigio principal en el asunto C-570/16, entablado entre la Sra. Broßonn, como heredera de su difunto marido, y el Sr. Willmeroth, debe recordarse que, según reiterada jurisprudencia del Tribunal de Justicia, una directiva no puede, por sí sola, crear obligaciones a cargo de un particular y, por consiguiente, no puede ser invocada como tal en su contra. En efecto, ampliar la invocabilidad de una disposición de una directiva no transpuesta, o transpuesta de manera incorrecta, al ámbito de las relaciones entre los particulares equivaldría a reconocer a la Unión Europea la facultad de establecer con efectos inmediatos obligaciones a cargo de los particulares, cuando únicamente tiene dicha competencia en los casos en que se le atribuye la facultad de adoptar reglamentos (sentencia de 7 de agosto de 2018, Smith, C-122/17, EU:C:2018:631, apartado 42 y jurisprudencia citada).

77 Así pues, ni siquiera una disposición clara, precisa e incondicional de una directiva que tiene por objeto conferir derechos o imponer obligaciones a los particulares puede aplicarse como tal en el marco de un litigio entablado exclusivamente entre particulares (sentencia de 7 de agosto de 2018, Smith, C-122/17, EU:C:2018:631, apartado 43 y jurisprudencia citada).

78 Como ya ha declarado el Tribunal de Justicia, el artículo 7 de la Directiva 2003/88, por tanto, no puede ser invocado en un litigio entre particulares para garantizar el pleno efecto del derecho a vacaciones anuales retribuidas y dejar inaplicada toda disposición nacional contraria (sentencia de 26 de marzo de 2015, Fenoll, C-316/13, EU:C:2015:200, apartado 48).

79 Habida cuenta de las consideraciones anteriores, procede examinar, en segundo lugar, el alcance del artículo 31, apartado 2, de la Carta con el fin de determinar si esta disposición, que, como ha quedado expuesto en los apartados 52 a 63 de la presente sentencia, es aplicable a situaciones como las de los litigios principales y debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa como la controvertida en dichos procedimientos, puede ser invocada en un litigio entre particulares como el del asunto C-570/16 para obtener del juez nacional un pronunciamiento que excluya la aplicación de

dicha normativa nacional y conceda a los herederos del trabajador fallecido una compensación económica a cargo del antiguo empleador de este por las vacaciones anuales retribuidas no disfrutadas que le correspondían, en virtud del Derecho de la Unión, en el momento de su fallecimiento.

80 A este respecto, ha de recordarse que el derecho a vacaciones anuales retribuidas constituye un principio fundamental del Derecho social de la Unión.

81 La fuente de este principio se encuentra tanto en instrumentos elaborados por los Estados miembros a escala de la Unión, como en la Carta Comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores, mencionada además en el artículo 151 TFUE, como en los instrumentos internacionales en los que los Estados miembros han cooperado o a los que se han adherido. Entre estos últimos figura la Carta Social Europea, de la que son partes todos los Estados miembros, por haberse adherido a ella en su versión original, en su versión revisada o en ambas, también mencionada en el artículo 151 TFUE. También ha de recordarse el Convenio n.º 132 de la Organización Internacional del Trabajo, de 24 de junio de 1970, sobre las vacaciones anuales pagadas (revisado), que, como señaló el Tribunal de Justicia en los apartados 37 y 38 de la sentencia de 20 de enero de 2009, Schultz-Hoff y otros (C-350/06 y C-520/06, EU:C:2009:18), enuncia los principios de dicha organización que el considerando 6 de la Directiva 2003/88 precisa que deben tenerse en cuenta.

82 A este respecto, en el cuarto considerando de la Directiva 93/104 se recuerda, en particular, que la Carta Comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores declara en su apartado 8 que todo trabajador de la Unión tiene derecho a unas vacaciones anuales pagadas cuya duración deberá aproximarse por la vía del progreso, de conformidad con las prácticas nacionales (véase, en este sentido, la sentencia de 26 de junio de 2001, BECTU, C-173/99, EU:C:2001:356, apartado 39).

83 Por consiguiente, ni el artículo 7 de la Directiva 93/104 ni el artículo 7 de la Directiva 2003/88 establecieron por sí mismos el derecho a vacaciones anuales retribuidas, sino que el origen de este se encuentra, en particular, en diversos instrumentos internacionales (véase, por analogía, la sentencia de 17 de abril de 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, apartado 75) y reviste, como principio fundamental del Derecho social de la Unión, carácter imperativo (véase, en este sentido, la sentencia de 16 de marzo de 2006, Robinson-Steele y otros, C-131/04 y C-257/04, EU:C:2006:177, apartados 48 y 68), ya que, como se ha señalado en el apartado 58 de la presente sentencia, dicho principio esencial comprende el derecho a vacaciones anuales «retribuidas» como tal y el derecho, consustancial al primero, a una compensación económica por las vacaciones anuales no disfrutadas en el momento de la extinción de la relación laboral.

84 Al disponer, en términos imperativos, que «todo trabajador» tiene «derecho» «a un período de vacaciones anuales retribuidas» sin hacer referencia concretamente a los «casos y condiciones previstos en el Derecho de la Unión y en las legislaciones y prácticas nacionales», como establece, por ejemplo, el artículo 27 de la Carta, que dio lugar a la sentencia de 15 de enero de 2014, Association de médiation sociale (C-176/12, EU:C:2014:2), el artículo 31, apartado 2, de la Carta sienta un principio fundamental del Derecho social de la Unión que solo admite excepciones si se cumplen estrictamente los requisitos del artículo 52, apartado 1, de la Carta y, en particular, si se respeta el contenido esencial del derecho fundamental a las vacaciones anuales retribuidas.

85 De este modo, el derecho a un período de vacaciones anuales retribuidas que el artículo 31, apartado 2, de la Carta reconoce a todo trabajador se caracteriza porque su existencia ha sido establecida de forma imperativa y a la vez incondicional, por cuanto, efectivamente, no requiere ser concretado por disposiciones del Derecho de la Unión o del Derecho nacional, las cuales únicamente deberán precisar la duración exacta de las vacaciones anuales y, en su caso, ciertos requisitos para el ejercicio del derecho. De ello se sigue que dicha disposición es suficiente por sí sola para conferir a los trabajadores un derecho que puede ser invocado como tal en un litigio con su empresario relativo a

una situación cubierta por el Derecho de la Unión y comprendida, por tanto, en el ámbito de aplicación de la Carta (véase, por analogía, la sentencia de 17 de abril de 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, apartado 76).

86 Así pues, el artículo 31, apartado 2, de la Carta tiene por efecto, en particular por lo que respecta a las situaciones comprendidas en su ámbito de aplicación, por un lado, que el juez nacional debe abstenerse de aplicar una normativa nacional, como la controvertida en los litigios principales, con arreglo a la cual el fallecimiento del trabajador determina, con efectos retroactivos, la extinción de los derechos relativos a las vacaciones anuales retribuidas que adquirió con anterioridad a su deceso y, consecuentemente, la imposibilidad de que sus herederos perciban la compensación económica sustitutoria, como vertiente patrimonial constitutiva de esos derechos, y, por otro, que los empresarios no pueden invocar la existencia de tal normativa nacional con el fin de eludir el pago de la referida compensación económica al que están obligados para respetar el derecho fundamental garantizado por dicha disposición.

87 Por lo que respecta al efecto del artículo 31, apartado 2, de la Carta en los casos en que el empresario es un particular, procede señalar que aunque el artículo 51, apartado 1, de la Carta señala que sus disposiciones están dirigidas a las instituciones, órganos y organismos de la Unión, dentro del respeto del principio de subsidiariedad, así como a los Estados miembros únicamente cuando apliquen el Derecho de la Unión, el mismo artículo 51, apartado 1, no aborda, en cambio, la cuestión de si ese particular puede, en su caso, resultar directamente obligado a cumplir determinadas disposiciones de la Carta y, por tanto, no puede interpretarse en el sentido de que excluye de manera sistemática tal eventualidad.

88 En primer lugar, como observó el Abogado General en el punto 78 de sus conclusiones, la circunstancia de que ciertas disposiciones del Derecho primario se dirijan en primer lugar a los Estados miembros no excluye que puedan aplicarse en las relaciones entre particulares (véase, en este sentido, la sentencia de 17 de abril de 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, apartado 77).

89 Además, el Tribunal de Justicia ya ha declarado que la prohibición establecida en el artículo 21, apartado 1, de la Carta basta por sí sola para conferir a los particulares un derecho que puede ser invocado como tal en un litigio con otro particular (sentencia de 17 de abril de 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, apartado 76), sin que, por lo tanto, el artículo 51, apartado 1, de la Carta se oponga a ello.

90 Por último, y por lo que se refiere más concretamente al artículo 31, apartado 2, de la Carta, ha de señalarse que el derecho de todo trabajador a los períodos de vacaciones anuales retribuidas implica, por su propia naturaleza, una obligación correlativa a cargo del empresario, a saber, conceder tales períodos de vacaciones retribuidas.

91 En el supuesto de que sea imposible interpretar la normativa nacional controvertida en el litigio principal en un sentido conforme con el artículo 31, apartado 2, de la Carta, el órgano jurisdiccional remitente deberá, en una situación como la del litigio principal, asegurar, en el marco de sus competencias, la protección jurídica que resulta de dicha disposición y garantizar su pleno efecto dejando inaplicada, en su caso, la normativa nacional en cuestión (véase, por analogía, la sentencia de 17 de abril de 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, apartado 79).

92 Habida cuenta de todas las consideraciones anteriores, procede responder a la segunda parte de la cuestión prejudicial del asunto C-569/16, así como a la segunda parte de la primera cuestión prejudicial y a la segunda cuestión prejudicial del asunto C-570/16, que, en caso de que sea imposible interpretar una normativa nacional como la controvertida en los litigios principales en un sentido conforme con el artículo 7 de la Directiva 2003/88 y el artículo 31, apartado 2, de la Carta, el órgano jurisdiccional nacional que conoce de un litigio entre el heredero de un trabajador fallecido y el antiguo empresario de este debe dejar inaplicada dicha normativa nacional y velar por que se conceda

a ese heredero una compensación económica, a cargo del empresario, por las vacaciones anuales devengadas en virtud de aquellas disposiciones y no disfrutadas por el trabajador con anterioridad a su fallecimiento. Tal obligación se impone al órgano jurisdiccional nacional en virtud del artículo 7 de la Directiva 2003/88 y del artículo 31, apartado 2, de la Carta cuando el empleador contra el que litiga dicho heredero es una autoridad pública y en virtud de la segunda de estas disposiciones si el empresario es un particular.

Costas

93 Dado que el procedimiento tiene, para las partes del litigio principal, el carácter de un incidente promovido ante el órgano jurisdiccional nacional, corresponde a este resolver sobre las costas. Los gastos efectuados por quienes, no siendo partes 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 (Gran Sala) 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 artículo 31, apartado 2, de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea deben interpretarse en el sentido de que se oponen a una normativa nacional, como la controvertida en los litigios principales, con arreglo a la cual, cuando la relación laboral concluye por fallecimiento del trabajador, el derecho a vacaciones anuales retribuidas adquirido en virtud de aquellas disposiciones y no disfrutado por el trabajador antes de su fallecimiento se extingue sin que nazca ningún derecho a una compensación económica por tal concepto que sea transmisible *mortis causa* a sus herederos.**

2) **En caso de que sea imposible interpretar una normativa nacional como la controvertida en los litigios principales en un sentido conforme con lo dispuesto en el artículo 7 de la Directiva 2003/88 y el artículo 31, apartado 2, de la Carta de los Derechos Fundamentales, el órgano jurisdiccional nacional que conoce de un litigio entre el heredero de un trabajador fallecido y el antiguo empresario de este debe dejar inaplicada dicha normativa nacional y velar por que se conceda a ese heredero una compensación económica, a cargo del empresario, por las vacaciones anuales retribuidas devengadas en virtud de aquellas disposiciones y no disfrutadas por el trabajador con anterioridad a su fallecimiento. Tal obligación se impone al órgano jurisdiccional nacional en virtud del artículo 7 de la Directiva 2003/88 y del artículo 31, apartado 2, de la Carta de los Derechos Fundamentales cuando el empleador contra el que litiga dicho heredero es una autoridad pública, y en virtud de la segunda de estas disposiciones si el empresario es un particular.**

Firmas