

Tribunal de Justicia de la Unión Europea, Sala Gran Sala, Sentencia de 6 Nov. 2018, C-684/2016

Ponente: Prechal, Alexandra.

En el asunto C-684/16,

que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el Bundesarbeitsgericht (Tribunal Supremo de lo Laboral, Alemania), mediante resolución de 13 de diciembre de 2016, recibida en el Tribunal de Justicia el 27 de diciembre de 2016, en el procedimiento entre

Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften eV

y

Tetsuji Shimizu,

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. K. Malacek, administrador;

habiendo considerado los escritos obrantes en autos y celebrada la vista el 9 de enero de 2018;

consideradas las observaciones presentadas:

- en nombre del Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften eV, por el Sr. J. Röckl, Rechtsanwalt;
- en nombre del Sr. Shimizu, por el Sr. N. Zimmermann, Rechtsanwalt;
- en nombre del Gobierno alemán, por los Sres. T. Henze y J. Möller, en calidad de agentes;
- en nombre del Gobierno francés, por los Sres. D. Colas y R. Coesme, en calidad de agentes;
- en nombre del Gobierno húngaro, por la Sra. E. Sebestyén y el Sr. M.Z. Fehér, en calidad de agentes;
- 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. La petición de decisión prejudicial tiene por objeto la interpretación del artículo 7 de la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo (DO 2003, L 299, p. 9), y del artículo 31, apartado 2, de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (en lo sucesivo, «Carta»).

2. Esta petición se ha presentado en el marco de un litigio entre Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften eV (en lo sucesivo, «Max-Planck») y el Sr. Tetsuji Shimizu, antiguo empleado suyo, en relación con la negativa del Max-Planck a abonarle una compensación económica por las vacaciones anuales retribuidas no disfrutadas antes de extinguirse la relación laboral.

Marco jurídico

Derecho de la Unión

3. 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), enunciaba:

«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 [...] declara:

"[...]"

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 desprende de su considerando 1, la Directiva 2003/88, que derogó la Directiva 93/104, realizó 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] 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 es idéntico al 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 citada Directiva dispone que los Estados miembros pueden establecer excepciones a algunas de sus disposiciones. No obstante, no se admite excepción alguna a lo establecido en su artículo 7.

Derecho alemán

8. El artículo 7, 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, «BUrIG»), dispone:

«(1) Al fijarse las fechas de las vacaciones habrá de tenerse en cuenta la voluntad del trabajador, a menos que a ello se opongan necesidades perentorias de la empresa o intereses de otros trabajadores que deban considerarse prioritarios por motivos de índole social. Las vacaciones deberán concederse cuando el trabajador las solicite a continuación de un tratamiento médico preventivo o de rehabilitación.

[...]

(3) Las vacaciones deberán concederse y disfrutarse durante el año natural en curso. Solamente se permitirá aplazar las vacaciones al año natural siguiente cuando esté justificado por necesidades perentorias de la empresa o por motivos personales del trabajador. [...]

(4) 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 Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (Convenio Colectivo de la Función Pública) prevé, en su artículo 26, apartado 1, bajo el título «Vacaciones», lo siguiente:

«[...] Las vacaciones habrán de concederse durante el año natural en curso y podrán disfrutarse en uno o en varios períodos; [...]

[...]»

Litigio principal y cuestiones prejudiciales

10. Entre el 1 de agosto de 2001 y el 31 de diciembre de 2013, el Sr. Shimizu trabajó para el Max-Planck en virtud de varios contratos de duración determinada. La relación laboral entre las partes estaba regulada por lo dispuesto en la BUrlG y en el Convenio Colectivo de la Función Pública.

11. Mediante carta de 23 de octubre de 2013, el Max-Planck invitó al Sr. Shimizu a disfrutar de sus vacaciones antes de que se extinguiera la relación laboral, no obstante, sin imponerle los días de vacaciones. El Sr. Shimizu tomó dos días de vacaciones, a saber, el 15 de noviembre y el 2 de diciembre de 2013.

12. Después de haber solicitado infructuosamente, por carta de 23 de diciembre de 2013, al Max-Planck el abono de una compensación de un importe de 11 979 euros por los 51 días de vacaciones anuales no disfrutados correspondientes a los años 2012 y 2013, el Sr. Shimizu demandó al Max-Planck solicitando que se le condenara al abono de este importe.

13. Comoquiera que ese recurso fue estimado tanto en primera instancia como en apelación, el Max-Planck interpuso recurso de casación ante el tribunal remitente, el Bundesarbeitsgericht (Tribunal Supremo de lo Laboral, Alemania).

14. Dicho tribunal explica que, de conformidad con el artículo 7, apartado 3, de la BUrlG, los derechos a vacaciones anuales retribuidas objeto del litigio principal se extinguen si no se ejercen durante el año para el que se han concedido. En efecto, en virtud del artículo 7, apartado 3, de la BUrlG, en principio, el derecho a las vacaciones no disfrutadas durante el año para el que se concedieron se extingue al finalizar dicho año, a menos que se cumplan los requisitos para su transferencia establecidos en esa disposición. Así pues, si el trabajador pudo tomar las vacaciones durante el año para el que se hayan concedido, los derechos a vacaciones anuales retribuidas se extinguirán al finalizar ese año. Debido a que estos derechos se han extinguido, no pueden transformarse en una compensación con arreglo al artículo 7, apartado 4, de la BUrlG. Solo cabría una solución distinta si, a pesar de haber presentado el trabajador una solicitud de vacaciones con la necesaria antelación a su empresario, este se las hubiera denegado. En cambio, el artículo 7 de la BUrlG no puede interpretarse en el sentido de que el empresario ha de obligar al trabajador a disfrutar sus vacaciones anuales pagadas.

15. El tribunal remitente considera que la jurisprudencia del Tribunal de Justicia no permite determinar con claridad si una norma nacional cuyos efectos son los descritos en el apartado precedente es o no conforme con el artículo 7 de la Directiva 2003/88 y con el artículo 31,

apartado 2, de la Carta, mientras que la doctrina, por su parte, está dividida a este respecto. En particular, se plantea si el empresario está obligado, en virtud del artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88, a fijar unilateralmente la fecha de las vacaciones o si la sentencia de 12 de junio de 2014, *Bollacke* (C-118/13, EU:C:2014:1755), debe entenderse en el sentido de que el derecho a vacaciones anuales retribuidas no puede extinguirse a la conclusión del año de devengo o en el período de aplazamiento aunque el trabajador haya podido ejercer este derecho.

16. Por otra parte, ese tribunal señala que el Max-Planck es una entidad de Derecho privado sin ánimo de lucro, financiada ciertamente en gran parte con fondos públicos, pero que no dispone de facultades exorbitantes en comparación con las normas aplicables en las relaciones entre particulares, por lo que ha de ser considerada un particular. En estas circunstancias, considera que corresponde al Tribunal de Justicia dilucidar si el artículo 7 de la Directiva 2003/88 o el artículo 31, apartado 2, de la Carta tienen efecto directo en las relaciones entre particulares.

17. En estas circunstancias, el Bundesarbeitsgericht (Tribunal Supremo de lo Laboral) decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia las siguientes cuestiones prejudiciales:

«1) ¿Se oponen el artículo 7, apartado 1, de la Directiva [2003/88] o el artículo 31, apartado 2, de la [Carta] a una norma nacional como la del artículo 7 de la [BUrlG], que, como requisito para el disfrute del derecho a vacaciones, dispone que el trabajador debe solicitar las vacaciones, indicando sus deseos respecto de las fechas de disfrute, para no perder su derecho al final del período de devengo sin posibilidad de compensación, y que no obliga al empresario a establecer por su propia iniciativa, unilateralmente y de forma vinculante para el trabajador el calendario de vacaciones dentro del período de devengo?»

2) En caso de respuesta afirmativa a la primera cuestión prejudicial:

¿Debe darse la misma respuesta en el caso de que la relación laboral se haya constituido entre particulares?»

Sobre las cuestiones prejudiciales

Sobre la primera cuestión prejudicial

18. Mediante su primera cuestión prejudicial, el tribunal 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 norma nacional como la controvertida en el litigio principal, en virtud de la cual, si el trabajador no solicita ejercer su derecho a vacaciones anuales retribuidas durante el período de referencia pertinente, al término de dicho período pierde los días de vacaciones anuales retribuidas devengados en virtud de dichas disposiciones y, consiguientemente, su derecho al abono de una compensación económica por las vacaciones anuales no disfrutadas en caso de extinción de la relación laboral.

19. Con carácter previo, es preciso recordar que, con arreglo a jurisprudencia reiterada del Tribunal de Justicia el derecho de cada trabajador a disfrutar vacaciones anuales retribuidas debe considerarse un principio del Derecho social de la Unión de especial importancia, que no admite excepciones y cuya aplicación por parte de las autoridades nacionales competentes únicamente puede efectuarse respetando los límites establecidos expresamente por la Directiva 2003/88 (véase, en este sentido, la sentencia de 12 de junio de 2014, *Bollacke*, C-118/13, EU:C:2014:1755, apartado 15 y jurisprudencia citada).

20. Por otro lado, el derecho a vacaciones anuales retribuidas no solo tiene una importancia especial por su condición de principio del Derecho social de la Unión, sino que también está expresamente reconocido en el artículo 31, apartado 2, de la Carta, a la que el artículo 6 TUE, apartado 1, reconoce el mismo valor jurídico que a los Tratados (sentencia de 30 de junio de 2016, *Sobczyszyn*, C-178/15, EU:C:2016:502, apartado 20 y jurisprudencia citada).

21. En primer lugar, en lo que atañe al artículo 7 de la Directiva 2003/88, procede señalar antes de nada que el litigio principal versa sobre la denegación de abono de una compensación por las

vacaciones anuales retribuidas no disfrutadas en la fecha de extinción de la relación laboral existente entre las partes en el litigio principal.

22. A este respecto, procede recordar que, una vez extinguida la relación laboral, el trabajador ya no puede disfrutar efectivamente las vacaciones anuales retribuidas. Para evitar que, como consecuencia de esta imposibilidad, el trabajador se vea en la imposibilidad de disfrutar ese derecho, ni siquiera en forma de prestación pecuniaria, el artículo 7, apartado 2, de la Directiva 2003/88 establece que el trabajador tendrá derecho a una compensación económica por los días de vacaciones anuales no disfrutados (véase, en este sentido, la sentencia de 12 de junio de 2014, Bollacke, C-118/13, EU:C:2014:1755, apartado 17 y jurisprudencia citada).

23. Como ya ha declarado el Tribunal de Justicia, el artículo 7, apartado 2, de la Directiva 2003/88 no pone condición alguna a que nazca el derecho a una compensación económica, salvo la exigencia de que, por un lado, la relación laboral se haya extinguido y de que, por otro, el trabajador no haya disfrutado todas las vacaciones anuales a las que tenía derecho en la fecha en que se extinguió dicha relación (sentencia de 20 de julio de 2016, Maschek, C-341/15, EU:C:2016:576, apartado 27 y jurisprudencia citada).

24. A este respecto, se desprende de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia que dicha disposición debe interpretarse en el sentido de que se opone a legislaciones o prácticas nacionales que establezcan que, al extinguirse la relación laboral, no se abone compensación económica alguna en concepto de vacaciones anuales retribuidas no disfrutadas al trabajador que no haya podido disfrutar de todas las vacaciones anuales a que tenía derecho antes de la extinción de la relación laboral por haberse encontrado en situación de baja por enfermedad durante la totalidad o parte del período de devengo o de un período de prórroga (sentencias de 20 de enero de 2009, Schultz-Hoff y otros, C-350/06 y C-520/06, EU:C:2009:18, apartado 62; de 20 de julio de 2016, Maschek, C-341/15, EU:C:2016:576, apartado 31, y de 29 de noviembre de 2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, apartado 65).

25. Del mismo modo, el Tribunal de Justicia ha declarado que el artículo 7 de la Directiva 2003/88 no puede interpretarse en el sentido de que el derecho a vacaciones anuales retribuidas y, por lo tanto, el derecho a la compensación económica prevista en el apartado 2 de dicho artículo puedan extinguirse debido al fallecimiento del trabajador. Sobre este particular, el Tribunal de Justicia ha subrayado concretamente que, si la obligación de pago de las vacaciones anuales se extinguiera al concluir la relación laboral por el fallecimiento del trabajador, tal circunstancia tendría como consecuencia que un hecho fortuito supondría la pérdida total del propio derecho a vacaciones anuales retribuidas, consagrado en dicho artículo 7 (véase, en este sentido, la sentencia de 12 de junio de 2014, Bollacke, C-118/13, EU:C:2014:1755, apartados 25, 26 y 30).

26. En efecto, la extinción del derecho adquirido de un trabajador a vacaciones anuales retribuidas o de su derecho correlativo al abono de una compensación por las vacaciones no disfrutadas en caso de extinción de la relación laboral, sin que el interesado haya tenido efectivamente la posibilidad de ejercer ese derecho a vacaciones anuales retribuidas, afecta a la esencia misma de ese 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).

27. Por lo que respecta al litigio principal, cabe señalar que, según las explicaciones aportadas por el tribunal remitente, la negativa del antiguo empresario del Sr. Shimizu a abonarle una compensación económica por las vacaciones anuales retribuidas no disfrutadas antes de que concluyera la relación laboral se extingue, en principio, no como consecuencia de la extinción de la relación laboral como tal, sino debido a que el trabajador no solicitó durante la relación laboral disfrutarlas en el período de referencia al que estaban vinculadas.

28. Por consiguiente, la cuestión que se plantea en el presente asunto es, en esencia, si, habida cuenta de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia recordada en el apartado 23 de la presente sentencia, el Sr. Shimizu seguía teniendo o no un derecho a vacaciones anuales retribuidas que pudiera transformarse en una compensación financiera debido a la extinción de la relación laboral controvertida en el litigio principal en la fecha en que la que se extinguió esa relación.

29. La mencionada cuestión versa así, en primer lugar, sobre la interpretación del artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88 y tiene por objeto determinar si esta disposición se opone a que, en el caso de vacaciones anuales no disfrutadas, el derecho que garantiza se extinga automáticamente porque el trabajador no haya solicitado ejercitar este derecho durante dicho período y que se declare su pérdida en caso de que no se solicite, sin que el empresario esté obligado a fijar unilateralmente y de modo vinculante para el trabajador las fechas de las vacaciones correspondientes a ese período.

30. A este respecto, en primer lugar, de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia mencionada en los apartados 22 a 25 de la presente sentencia no puede deducirse que el artículo 7 de la Directiva 2003/88 deba interpretarse en el sentido de que, sean cuales fueren las circunstancias que dieron lugar a que el trabajador no tomara vacaciones anuales retribuidas, este deba seguir disfrutando del derecho a vacaciones anuales establecido en el apartado 1 de dicho artículo y, en caso de extinción de la relación laboral, del derecho a la compensación que pueda sustituirlo, con arreglo al apartado 2 del mismo artículo.

31. En segundo lugar, si bien es cierto que, según reiterada jurisprudencia, en aras de garantizar el derecho fundamental del trabajador a vacaciones anuales retribuidas consagrado por el Derecho de la Unión, el artículo 7 de la Directiva 2003/88 no puede ser objeto de interpretación restrictiva en perjuicio de los derechos que la Directiva confiere 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), es importante recordar que el abono de las vacaciones prescrito en el apartado 1 de dicho artículo tiene por objeto permitir al trabajador tomar efectivamente el permiso al que tiene derecho (véase, en este sentido, la sentencia de 16 marzo de 2006, *Robinson-Steele* y otros, C-131/04 y C-257/04, EU:C:2006:177, apartado 49).

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

33. Por lo demás, al establecer que el período mínimo de vacaciones anuales retribuidas no puede ser sustituido por una compensación económica salvo en caso de extinción de la relación laboral, el artículo 7, apartado 2, de la Directiva 2003/88 tiene por objeto, en particular, garantizar que el trabajador pueda disfrutar de un descanso efectivo, en aras de una protección eficaz de su salud y seguridad (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).

34. En tercer lugar, como se desprende de los propios términos del artículo 7 de la Directiva 2003/88 y de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia, corresponde a los Estados miembros establecer, en su normativa interna, las condiciones de ejercicio y aplicación del derecho a vacaciones anuales retribuidas, precisando las circunstancias concretas en las que los trabajadores pueden hacer uso del citado derecho (sentencia de 20 de enero de 2009, *Schultz-Hoff* y otros, C-350/06 y C-520/06, EU:C:2009:18, apartado 28 y jurisprudencia citada).

35. A este respecto, el Tribunal de Justicia ya ha precisado, concretamente, que el artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88 no se opone, en principio, a una normativa nacional que establezca modalidades de ejercicio del derecho a vacaciones anuales retribuidas que atribuye expresamente esta Directiva, aun cuando tal normativa disponga incluso la pérdida de dicho derecho al término del período de devengo de las vacaciones anuales o del período de prórroga, siempre y cuando el trabajador que pierde el derecho a vacaciones anuales retribuidas haya tenido efectivamente la posibilidad de ejercitar el derecho que le atribuye la Directiva (sentencia de 20 de enero de 2009, *Schultz-Hoff* y otros, C-350/06 y C-520/06, EU:C:2009:18, apartado 43).

36. Pues bien, una norma nacional como el artículo 7, apartados 1 y 3, del BUrlG, que establece que, al determinar las fechas en las que se toman vacaciones, ha de tenerse en cuenta la voluntad del trabajador, a menos que existan razones imperativas vinculadas a los intereses de la empresa o a los intereses de otros trabajadores, que, en razón de consideraciones sociales, han de tener prioridad, o que las vacaciones deben tomarse como norma general durante el año de referencia, está comprendida en el ámbito de las modalidades de ejercicio del derecho a vacaciones anuales retribuidas, en el sentido del artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88 y de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia mencionada en el apartado anterior.

37. Una norma de este tipo forma parte de las disposiciones y procedimientos de Derecho nacional aplicables a la fijación de las vacaciones de los trabajadores, cuyo objeto es tener en cuenta los distintos intereses concurrentes (véase, en este sentido, la sentencia de 10 de septiembre de 2009, Vicente Pereda, C-277/08, EU:C:2009:542, apartado 22).

38. Sin embargo, como se desprende del apartado 42 de la presente sentencia, es preciso velar por que la aplicación de tales normas nacionales no pueda dar lugar a la extinción de los derechos a vacaciones anuales retribuidas adquiridos por el trabajador ni siquiera en el caso de que este no haya tenido efectivamente la posibilidad de ejercitar esos derechos.

39. En el caso de autos, procede señalar que de la resolución de remisión se desprende que las disposiciones nacionales mencionadas en el apartado 36 de la presente sentencia se interpretan en el sentido de que la circunstancia de que un trabajador no haya solicitado disfrutar sus vacaciones anuales retribuidas en el período de referencia de que se trate tiene como consecuencia, en principio, que el trabajador pierda sus derechos a vacaciones al finalizar dicho período y, consiguientemente, el derecho a una compensación económica por las vacaciones no disfrutadas en caso de extinción de la relación laboral.

40. Pues bien, como señaló el Abogado General en el punto 32 de sus conclusiones, tal pérdida automática del derecho a vacaciones anuales retribuidas, que no está supeditada a la verificación previa de que el trabajador haya estado efectivamente en condiciones de ejercer este derecho, no respeta los límites, recordados en el apartado 35 de la presente sentencia, que se imponen con carácter vinculante a los Estados miembros cuando establecen las modalidades de ejercicio de dicho derecho.

41. En efecto, debe considerarse que el trabajador es la parte débil de la relación laboral, de modo que es necesario impedir que el empresario pueda imponerle una restricción de sus derechos. Habida cuenta de esta posición de debilidad, podría disuadirse al trabajador de hacer valer expresamente sus derechos frente al empresario cuando la reivindicación de estos pudiera provocar que quede expuesto a medidas adoptadas por el empleador que redunden en perjuicio de las condiciones de trabajo de este trabajador (véase, en este sentido, la sentencia de 25 de noviembre de 2010, Fuß, C-429/09, EU:C:2010:717, apartados 80 y 81 y jurisprudencia citada).

42. Además, los incentivos a renunciar al tiempo de descanso o a actuar de modo que los trabajadores renuncien a él son incompatibles con los objetivos del derecho a vacaciones anuales retribuidas, tal como se recuerdan en los apartados 32 y 33 de la presente sentencia, que están vinculados, en particular, a la necesidad de garantizar al trabajador el derecho a un descanso efectivo, en aras de la protección eficaz de su salud y seguridad (véase, en este sentido, la sentencia de 6 de abril de 2006, Federatie Nederlandse Vakbeweging, C-124/05, EU:C:2006:244, apartado 32). Así, 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 (sentencia de 29 de noviembre de 2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, apartado 39 y jurisprudencia citada).

43. En estas circunstancias, deben evitarse las situaciones en las que el cometido de velar por el ejercicio efectivo del derecho a vacaciones anuales retribuidas recaiga por completo sobre el trabajador, mientras que el empresario tendría por su parte la posibilidad de liberarse de cumplir sus propias obligaciones alegando que el trabajador no ha presentado una solicitud de vacaciones anuales retribuidas.

44. Si bien se debe precisar, a este respecto, que el cumplimiento de la obligación que recae sobre el empresario en virtud del artículo 7 de la Directiva 2003/88 no puede llegar a obligarle a imponer a sus trabajadores el ejercicio de su derecho a vacaciones anuales retribuidas (véase, en este sentido, la sentencia de 7 de septiembre de 2006, Comisión/Reino Unido, C-484/04, EU:C:2006:526, apartado 43), no es menos cierto que dicho empresario debe velar por poner al trabajador en condiciones de ejercer tal derecho (véase, en este sentido, la sentencia de 29 de noviembre de 2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, apartado 63).

45. A tal efecto, como señaló el Abogado General en los puntos 41 a 43 de sus conclusiones, habida cuenta del carácter imperativo del derecho a vacaciones anuales retribuidas y a fin de garantizar el efecto útil del artículo 7 de la Directiva 2003/88, el empresario debe, en particular, velar de manera concreta y transparente por que el trabajador pueda efectivamente disfrutar de sus vacaciones anuales pagadas incitándole, en su caso, formalmente a hacerlo, e informarle de manera precisa y oportuna para asegurar que tales vacaciones sigan pudiendo garantizar al interesado el descanso y el ocio a los que pretenden contribuir, de manera que, si no las toma, se perderán al término del período de devengo o de un período de prórroga autorizado.

46. Además, la carga de la prueba a este respecto incumbe al empresario (véase, por analogía, la sentencia de 16 de marzo de 2006, Robinson-Steele y otros, C-131/04 y C-257/04, EU:C:2006:177, apartado 68). En el supuesto de que no le sea posible demostrar que ha actuado con toda la diligencia necesaria para que el trabajador pudiera efectivamente tomar las vacaciones anuales retribuidas a las que tenía derecho, procede considerar que la pérdida del derecho a vacaciones y, en caso de extinción de la relación laboral, la consiguiente falta de abono de una compensación económica en concepto de vacaciones anuales no disfrutadas infringen el artículo 7, apartado 1, y el artículo 7, apartado 2, de la Directiva 2003/88, respectivamente.

47. En cambio, si el mencionado empresario puede aportar la prueba que le incumbe a este respecto, acreditando que el trabajador se abstuvo, deliberadamente y con pleno conocimiento de causa en cuanto a las consecuencias que podrían derivarse de su abstención, de tomar sus vacaciones anuales retribuidas tras haber podido ejercer efectivamente su derecho a estas, el artículo 7, apartados 1 y 2, de la Directiva 2003/88 no se opone a la pérdida del derecho ni, en caso de extinción de la relación laboral, a la consiguiente falta de compensación económica por las vacaciones anuales retribuidas no disfrutadas.

48. En efecto, como señaló el Abogado General en los puntos 50 y 51 de sus conclusiones, cualquier interpretación del artículo 7 de la Directiva 2003/88 que pueda incitar al trabajador a abstenerse deliberadamente de disfrutar sus vacaciones anuales retribuidas durante el período de devengo o de prórroga autorizado aplicables, con el fin de aumentar su remuneración con motivo de la extinción de la relación laboral, es incompatible con los objetivos que persigue el establecimiento del derecho a vacaciones anuales retribuidas, como se desprende del apartado 42 de la presente sentencia.

49. En segundo lugar, en relación con el artículo 31, apartado 2, de la Carta, hay que recordar que, conforme a reiterada jurisprudencia del Tribunal de Justicia, los derechos fundamentales garantizados en el ordenamiento jurídico de la Unión deben aplicarse en todas las situaciones reguladas por el Derecho de la Unión (véase, en particular, la sentencia de 15 de enero de 2014, Association de médiation sociale, C-176/12, EU:C:2014:2, apartado 42 y jurisprudencia citada).

50. De este modo, como la normativa controvertida en el litigio principal desarrolla la Directiva 2003/88, el artículo 31, apartado 2, de la Carta se aplica al litigio principal (véase, por analogía, la sentencia de 15 de enero de 2014, Association de médiation sociale, C-176/12, EU:C:2014:2, apartado 43).

51. A este respecto, resulta, en primer lugar, del propio tenor literal del artículo 31, apartado 2, de la Carta que dicha disposición consagra el derecho de todo trabajador a un «período de vacaciones anuales retribuidas».

52. 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).

53. 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).

54. Por último, en este marco procede recordar que solo pueden establecerse limitaciones al derecho fundamental a vacaciones anuales retribuidas consagrado en el artículo 31, apartado 2, de la Carta si se respetan los estrictos requisitos previstos en el artículo 52, apartado 1, de esta 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).

55. De estas consideraciones se desprende que tanto el artículo 7 de la Directiva 2003/88 como, en lo que se refiere a las situaciones comprendidas en el ámbito de aplicación de la Carta, el artículo 31, apartado 2, de esta deben interpretarse en el sentido de que se oponen a una normativa nacional con arreglo a la cual la circunstancia de que un trabajador no haya solicitado ejercer su derecho a vacaciones anuales retribuidas, adquirido en virtud de dichas disposiciones, durante el período de referencia tiene como consecuencia automática, sin que, por lo tanto, se haya comprobado con carácter previo si dicho trabajador pudo efectivamente ejercer este derecho, que dicho trabajador pierda ese derecho y, correlativamente, su derecho a la compensación económica por las vacaciones anuales retribuidas no disfrutadas en caso de extinción de la relación laboral.

56. En cambio, si el trabajador se abstuvo, deliberadamente y con pleno conocimiento de causa en cuanto a las consecuencias que podían derivarse de su abstención de tomar sus vacaciones anuales retribuidas tras haber podido ejercer efectivamente su derecho a estas, el artículo 7, apartados 1 y 2, de la Directiva 2003/88 no se opone a la pérdida del derecho ni, en caso de extinción de la relación laboral, a la consiguiente falta de compensación económica por las vacaciones anuales retribuidas no disfrutadas, sin que el empresario esté obligado a imponer al trabajador que ejerza efectivamente el citado derecho.

57. Incumbe al tribunal remitente comprobar si la norma nacional controvertida en el litigio principal puede ser objeto de una interpretación conforme con el artículo 7, apartados 1 y 2, de la Directiva 2003/88 y el artículo 31, apartado 2, de la Carta.

58. En efecto, a este respecto es preciso recordar que, según jurisprudencia reiterada del Tribunal de Justicia, 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).

59. 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).

60. Como también 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).

61. Habida cuenta de las consideraciones anteriores, procede responder a la primera cuestión prejudicial 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 el litigio principal, en virtud de la cual, si el trabajador no ha solicitado ejercer su derecho a vacaciones anuales retribuidas durante el período de referencia de que se trate, al término de dicho período pierde automáticamente y sin que se verifique previamente si el empresario le ha permitido efectivamente ejercer ese derecho, en particular informándole de manera adecuada, los días de vacaciones anuales retribuidas devengados por dicho período en virtud de esas disposiciones y, correlativamente, su derecho a una compensación económica por las vacaciones no disfrutadas en el caso de que se extinga la relación laboral. Corresponde, a este respecto, al órgano jurisdiccional remitente comprobar, tomando en consideración la totalidad de su Derecho interno y aplicando los métodos de interpretación reconocidos por este, si puede realizar una interpretación del citado Derecho que garantice la plena efectividad del Derecho de la Unión.

Sobre la segunda cuestión prejudicial

62. Mediante su segunda cuestión prejudicial, el tribunal remitente pregunta, en esencia, si, en el caso de que resulte imposible interpretar una norma nacional como la controvertida en el litigio principal 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, en el marco de un litigio entre el trabajador y su antiguo empresario, que tiene la condición de particular, el tribunal nacional debe inaplicar esa norma nacional y el citado trabajador debe percibir del empresario una compensación económica por las vacaciones anuales devengadas en virtud de esas mismas disposiciones y no disfrutadas en el momento de la extinción de la relación laboral.

63. En primer lugar, respecto del 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 hecho 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 uno y otro caso, es necesario, en efecto, 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).

64. 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 no solo frente a un Estado miembro y todos los órganos de su Administración, incluidas las autoridades descentralizadas, sino también frente a los organismos o entidades que estén sujetos a la autoridad o al control del Estado o a quienes un Estado miembro ha encomendado una misión de interés público y que, a tal efecto, disponen de facultades exorbitantes en comparación con las que se deriven de las normas aplicables en las relaciones entre particulares (sentencia de 7 de agosto de 2018, Smith, C-122/17, EU:C:2018:631, apartado 45 y jurisprudencia citada).

65. En el caso de autos, corresponde al tribunal remitente, que es el único que dispone de la información pertinente, efectuar las comprobaciones necesarias al respecto. Pues bien, dicho tribunal ha estimado, como se desprende del apartado 16 de la presente sentencia, que el Max-Planck debía considerarse un particular.

66. En vista de lo anterior, es preciso recordar que, según jurisprudencia reiterada 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 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).

67. 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).

68. Por consiguiente, aunque el artículo 7, apartados 1 y 2, de la Directiva 2003/88 cumple los requisitos de incondicionalidad y precisión exigidos para gozar de efecto directo (véase, en este sentido, la sentencia dictada hoy, Bauer y Willmeroth, C-569/16 y C-570/16, EU:C:XXXX:XXX, apartados 71 A 73), dichas disposiciones no pueden invocarse en un litigio entre particulares para garantizar el pleno efecto del derecho a vacaciones anuales retribuidas y dejar inaplicada cualquier disposición nacional contraria (sentencia de 26 de marzo de 2015, Fenoll, C-316/13, EU:C:2015:200, apartado 48).

69. Por lo que respecta, en segundo lugar, al artículo 31, apartado 2, de la Carta, disposición en relación con la que se ha declarado, en los apartados 49 a 55 de la presente sentencia, que es aplicable a una situación como la del litigio principal y que debe interpretarse en el sentido de que se opone a una norma como la controvertida en el litigio principal, es preciso recordar, de entrada, que el derecho a vacaciones anuales retribuidas constituye un principio esencial del Derecho social de la Unión.

70. 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), establece los principios de dicha organización que el considerando 6 de la Directiva 2003/88 precisa que deben tenerse en cuenta.

71. A este respecto, el cuarto considerando de la Directiva 93/194 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).

72. 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 esencial 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 46 y 68), ya que 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 (véase la sentencia dictada hoy, Bauer y Willmeroth, C-569/16 y C-570/16, EU:C:XXXX:XXX, apartado 83).

73. 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.

74. 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).

75. 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 que el juez nacional debe abstenerse de aplicar una normativa nacional que vulnere el principio, recordado en el apartado 54 de la presente sentencia, según el cual un trabajador no puede verse privado de un derecho adquirido a vacaciones anuales retribuidas al término del período de devengo o el período de aplazamiento fijado por el Derecho nacional cuando no ha podido disfrutar sus vacaciones o, correlativamente, del derecho a la compensación económica que las sustituye cuando se extingue la relación laboral, como un elemento consustancial al derecho a vacaciones anuales «retribuidas». En virtud de esta misma disposición, los empresarios tampoco pueden alegar la existencia de dicha norma nacional para eludir el abono de la citada compensación, al que les obliga el respeto del derecho fundamental garantizado por esa disposición.

76. 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 establece 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.

77. En primer lugar, como señaló el Abogado General en el punto 78 de sus conclusiones en los asuntos acumulados Bauer y Willmeroth (C-569/16 y C-570/16, EU:C:2018:337), el hecho 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).

78. 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.

79. 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 o una compensación por las vacaciones anuales retribuidas no disfrutadas al extinguirse la relación laboral.

80. 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).

81. Habida cuenta de todas las consideraciones anteriores, procede responder a la segunda cuestión prejudicial que, en el caso de que sea imposible interpretar una normativa nacional como la controvertida en el litigio principal en un sentido conforme con el artículo 7 de la Directiva 2003/88 y el artículo 31, apartado 2, de la Carta, se desprende de esta última disposición que el órgano jurisdiccional nacional que conoce de un litigio entre un trabajador y su antiguo empresario, que tiene la condición de particular, debe dejar inaplicada dicha normativa nacional y velar por que, si el empresario no puede demostrar haber actuado con toda la diligencia necesaria para que el trabajador pudiera efectivamente tomar las vacaciones anuales retribuidas a las que tenía derecho en virtud del Derecho de la Unión, dicho trabajador no se vea privado de sus derechos adquiridos a vacaciones anuales retribuidas ni, consiguientemente, en caso de extinción de la relación laboral, a la compensación económica por vacaciones no disfrutadas cuyo abono incumbe, en tal caso, directamente al empresario de que se trate.

Costas

82. 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,

FALLO

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 el litigio principal, en virtud de la cual, si el trabajador no ha solicitado ejercer su derecho a vacaciones anuales retribuidas durante el período de referencia de que se trate, al término de dicho período pierde, automáticamente y sin que se verifique previamente si el empresario le ha permitido efectivamente ejercer ese derecho, en particular informándole de manera adecuada, los días de vacaciones anuales retribuidas devengados por dicho período en virtud de esas disposiciones y, correlativamente, su derecho a una compensación económica por las vacaciones no disfrutadas en el caso de que se extinga la relación laboral. Corresponde, a este respecto, al órgano jurisdiccional remitente comprobar, tomando en consideración la totalidad de su Derecho interno y aplicando los métodos de interpretación reconocidos por este, si puede realizar una interpretación del citado Derecho que garantice la plena efectividad del Derecho de la Unión.

2) En el caso de que sea imposible interpretar una normativa nacional como la controvertida en el litigio principal 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, se desprende de esta última disposición que el órgano jurisdiccional nacional que conoce de un litigio entre un trabajador y su antiguo empresario, que tiene la condición de particular, debe dejar inaplicada dicha norma nacional y velar por que, si el empresario no puede demostrar haber actuado con toda la diligencia necesaria para que el trabajador pudiera efectivamente tomar las vacaciones anuales retribuidas a las que tenía derecho en virtud del Derecho de la Unión, dicho trabajador no se vea privado de sus derechos adquiridos a vacaciones anuales retribuidas ni, consiguientemente, en caso de extinción de la relación laboral, a la compensación económica por vacaciones no disfrutadas cuyo abono incumbe, en tal caso, directamente al empresario de que se trate.

(*) Lengua de procedimiento: alemán.

