



Recopilación de la Jurisprudencia

CONCLUSIONES DEL ABOGADO GENERAL
SR. EVGENI TANCHEV
presentadas el 8 de junio de 2017¹

Asunto C-214/16

C. King
contra
The Sash Window Workshop Ltd,
Richard Dollar

[Petición de decisión prejudicial planteada por la Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division)]
[Tribunal de Apelación (Inglaterra y Gales), Sala de lo Civil, Reino Unido)]

«Política social — Artículo 7 de la Directiva 2003/88 y derecho a vacaciones anuales retribuidas — Artículo 31 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea en litigios horizontales entre dos particulares — Inexistencia de un mecanismo durante la relación laboral para el ejercicio del derecho a vacaciones anuales retribuidas — Normativa de un Estado miembro que exige a los trabajadores disfrutar de vacaciones antes de poder saber si serán retribuidas — Artículo 7, apartado 2, de la Directiva 2003/88 y derecho a compensación financiera por las vacaciones no disfrutadas al concluir la relación laboral — Derecho a la tutela judicial efectiva»

I. Introducción

1. En circunstancias en las que, a lo largo de trece años de relación laboral, el empleador de un trabajador como el Sr. King no ha puesto en ningún momento a su disposición un mecanismo para el ejercicio del derecho a vacaciones anuales retribuidas o solo lo ha hecho en algún momento de dicho período,² ¿puede extinguirse el derecho a vacaciones anuales retribuidas en virtud del Derecho del Estado miembro debido al hecho de que el Sr. King no adoptó ninguna medida para invocar el derecho a vacaciones anuales retribuidas hasta que finalizó la relación laboral?

2. Esta es la cuestión objeto de la resolución de remisión de la Court of Appeal [Tribunal de Apelación (Inglaterra y Gales), Sala de lo Civil, Reino Unido]. Dicha cuestión exige la interpretación del artículo 7, apartados 1 y 2, 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,³ en particular, a la luz del artículo 31, apartado 2, de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (en lo sucesivo, «Carta»), que establece, con carácter general, que «todo trabajador tiene

¹ Lengua original: inglés.

² Esta es una cuestión fáctica cuya determinación incumbe al órgano jurisdiccional nacional. Véanse los puntos 44 y 84 a 86 posteriores.

³ DO 2003, L 299, p. 9.

derecho [...] a un período de vacaciones anuales retribuidas». Asimismo, conviene analizar el contenido preciso del derecho a vacaciones anuales retribuidas en virtud del Derecho de la Unión, así como la medida en que, en el caso de autos, existen restricciones a su aplicabilidad, habida cuenta de que el Sr. King opone la Directiva 2003/88 a un particular.⁴

3. El problema que se plantea en el presente litigio reviste una gran importancia social debido a que cada vez son más las personas que trabajan en la Unión Europea con contratos flexibles, ocasionales e intermitentes. Estas formas de empleo son cada vez más habituales a causa de la prestación de servicios a través de medios digitales en la era de Internet. ¿Quién debería asumir el riesgo de incumplimiento del derecho a vacaciones anuales retribuidas cuando no se haya previsto ningún mecanismo en la relación laboral para el ejercicio de las mismas: el empresario o los trabajadores afectados? ¿Es compatible con el derecho a vacaciones anuales retribuidas de la Unión obligar al trabajador a que tome las vacaciones antes de saber si dichas vacaciones serán retribuidas? En las circunstancias del procedimiento principal, ¿qué límite, en su caso, debería imponerse al importe que un trabajador como el Sr. King podría percibir en concepto de compensación financiera por las vacaciones anuales retribuidas con motivo de la conclusión de la relación laboral, con arreglo al artículo 7, apartado 2, de la Directiva 2003/88?

4. Mi conclusión es que, teniendo en cuenta el importante peso normativo del derecho a vacaciones anuales retribuidas en virtud del Derecho de la Unión, internacional⁵ y de los Estados miembros,⁶ exigir al trabajador, y no al empresario, adoptar medidas para crear un mecanismo adecuado para el ejercicio del derecho a vacaciones anuales retribuidas supeditaría la existencia de ese derecho a un requisito previo de manera ilegítima,⁷ de modo que se excedería del ámbito de discrecionalidad reconocida a los Estados miembros por el artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88 en relación con las «las condiciones de obtención y concesión» de dichas vacaciones.

5. Por tanto, con arreglo al artículo 7, apartado 2, de la Directiva 2003/88, precepto que no se puede interpretar de modo restrictivo,⁸ el derecho a una compensación financiera por las vacaciones anuales retribuidas no disfrutadas nace con motivo de la conclusión de la relación laboral y se extiende a la totalidad del período en que el empresario no facilitó al trabajador ningún mecanismo adecuado para el ejercicio del derecho a vacaciones anuales retribuidas, extinguiéndose únicamente a partir del momento en el que se hubiera puesto a disposición del trabajador dicho mecanismo. Ese es el momento en que pueden empezar a ser aplicables las restricciones temporales y de otra naturaleza que los Estados miembros puedan haber decidido imponer al ejercicio del derecho a vacaciones anuales retribuidas, y aun entonces solo serán de aplicación si se subsumen en el ámbito de discreción que el artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88 concede a los Estados miembros, y son, por lo demás, conformes con el Derecho de la Unión. Si no se llegó a facilitar en ningún momento un mecanismo adecuado para el ejercicio del derecho, el período durante el cual se devengue, con arreglo al artículo 7, apartado 2, de la Directiva 2003/88, una compensación financiera por las vacaciones anuales retribuidas será toda la relación laboral, hasta el momento de la conclusión de la misma.

4 Como ejemplo de algunas sentencias clave en las que el Tribunal de Justicia ha analizado el impacto de la Carta en la interpretación de una directiva en un litigio de carácter horizontal, véanse las sentencias de 19 de abril de 2016, *DI* (C-441/14, EU:C:2016:278); de 15 de enero de 2014, *Association de médiation sociale* (C-176/12, EU:C:2014:2), y, en el contexto específico del derecho a vacaciones anuales retribuidas, de 24 de enero de 2012, *Domínguez* (C-282/10, EU:C:2012:33), en la que el Tribunal de Justicia concluyó en el apartado 40 que correspondía al tribunal nacional determinar si, en virtud de la doctrina del efecto directo, la directiva en cuestión debía aplicarse a un empresario que en realidad podía ser parte del Estado.

5 Véanse los puntos 35 a 40 posteriores.

6 Véase en este sentido el análisis de la Abogada General Trstenjak en sus conclusiones presentadas en el asunto *Domínguez* (C-282/10, EU:C:2011:559), puntos 106 a 113.

7 Solución que quedó descartada desde la sentencia de 26 de junio de 2001, *BECTU* (C-173/99, EU:C:2001:356). En dicho asunto, el Tribunal de Justicia interpretó la antecesora de la Directiva 2003/88, es decir, 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). Ahora bien, el tenor del artículo 7 en ambas Directivas es idéntico.

8 Sentencia de 12 de junio de 2014, *Bollacke* (C-118/13, EU:C:2014:1755), apartado 22 y jurisprudencia citada.

II. Marco jurídico

A. Derecho de la Unión

6. El considerando 6 de la Directiva 2003/88 establece:

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

7. El artículo 1 de la Directiva 2003/88 está rubricado «Objeto y ámbito de aplicación». Con arreglo al artículo 1, apartado 1:

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

8. El artículo 7 de la Directiva 2003/88, que lleva por título «Vacaciones anuales», dispone:

«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.»

B. Derecho nacional

9. La Directiva 2003/88 fue transpuesta en el Reino Unido a través de las Working Time Regulations 1998 (Reglamento sobre el Tiempo de Trabajo de 1998) en su versión modificada. En virtud del artículo 13, apartado 1:

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

10. El derecho a la compensación está regulado en el artículo 16, cuyo tenor es el siguiente:«1) El trabajador tendrá derecho a ser retribuido por cualquier período de vacaciones anuales a que tenga derecho con arreglo al artículo 13, con un salario equivalente a una semana de salario por cada semana de vacaciones.»

11. La resolución de remisión señala, asimismo, que el artículo 13, apartado 9, introduce el llamado principio de «utilización o pérdida». Obliga a disfrutar de las vacaciones a lo largo del año de devengo de dichas vacaciones o, de lo contrario, se pierde el derecho a disfrutarlas. El artículo 13, apartado 9, establece:

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

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

y

b) no podrán ser sustituidas por una compensación financiera, salvo en caso de conclusión del contrato de trabajo del trabajador.».

12. El órgano jurisdiccional remitente considera que al procedimiento principal podrían serle aplicables otros tres artículos del Reglamento del Reino Unido. El artículo 14 regula las circunstancias excepcionales en las que el artículo 7 de la Directiva 2003/88 permite la sustitución de las vacaciones por una compensación financiera, en particular, en caso de conclusión del contrato de trabajo durante el año de devengo de las vacaciones anuales, cuando el trabajador no haya disfrutado de la proporción del período de vacaciones a la cual tiene derecho. Según el artículo 14:«1) Este artículo se aplicará cuando:

- a) la relación laboral de un trabajador concluya en el curso del año de devengo de las vacaciones, y
- b) en la fecha en la que tenga efecto la conclusión de la relación (“fecha de conclusión”), la proporción del período de vacaciones que el trabajador haya disfrutado, a la cual tenga derecho en virtud del artículo 13, apartado 1, difiera de la proporción del año de devengo de vacaciones ya transcurrida.

2) Cuando la proporción de vacaciones disfrutada por el trabajador sea inferior a la proporción del año de devengo de vacaciones que ya haya transcurrido, su empresario deberá abonarle una compensación financiera por las vacaciones de conformidad con el apartado 3 [...]»

13. El artículo 15 regula el procedimiento para disfrutar de vacaciones y las fechas en las que cabe hacerlo. Reza como sigue:«1) El trabajador podrá disfrutar de las vacaciones a las que tiene derecho en virtud del artículo 13 [...] en las fechas que elija, mediante comunicación a su empresario de conformidad con el apartado 3, con sujeción a las limitaciones que el empresario imponga con arreglo al apartado 2.

2) El empresario podrá exigir al trabajador:

- a) que disfrute las vacaciones a las que el trabajador tiene derecho conforme al artículo 13, apartado 1, o
- b) que no disfrute de dichas vacaciones, en determinadas fechas, que comunicará al trabajador con arreglo al apartado 3.»

14. El artículo 30 aborda la aplicación del Reglamento y las vías de recurso. De acuerdo con la resolución de remisión, establece una distinción entre los casos en que se deniega al trabajador el derecho al período de descanso al que tiene derecho con arreglo al artículo 13, apartado 1, por un lado, y los casos en que el empresario no paga la retribución a la cual tiene derecho el trabajador, ya sea en virtud del artículo 16 o en virtud del artículo 14, por otro lado. El artículo 30 establece:

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

- a) se ha negado a permitirle ejercer cualquier derecho que le ampare en virtud [...] del artículo 13, apartado 1; [...]
- b) se ha negado a pagarle la totalidad o parte del importe que le adeuda en virtud del artículo 14, apartado 2, o del artículo 16, apartado 1 [...]

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

- a) antes de que transcurran tres meses (o seis meses, en caso de que resulte aplicable el artículo 38, apartado 2), a contar desde la fecha en la que supuestamente se debería haber permitido el ejercicio de dicho derecho (o, si se trata de un período de descanso o de vacaciones con una duración de más de un día, desde la fecha en la cual se debería haber permitido el inicio de su disfrute) o, según corresponda, en la cual debería haberse efectuado el pago;
- b) dentro del plazo adicional que el Employment Tribunal (Tribunal de lo Social) considere razonable en caso de que se demuestre que, dentro de lo razonable, no era viable interponer la demanda antes de que finalizara dicho período de tres meses o de seis meses, según corresponda».

III. Hechos del litigio principal y cuestión prejudicial

15. El primer demandado, The Sash Window Workshop Ltd (en lo sucesivo, «SWWL») es una sociedad que suministra e instala ventanas y puertas. El segundo demandado, Richard Dollar, es consejero delegado solidario de SWWL. El Sr. King empezó a trabajar para SWWL como vendedor el 1 de junio de 1999. Se le retribuía exclusivamente mediante comisiones asociadas a las ventas que realizaba. No percibió retribución alguna en relación con las vacaciones que sí disfrutó. Su contrato no preveía el derecho a vacaciones retribuidas, ni incluía mención alguna a las vacaciones anuales retribuidas. La resolución de remisión describe el contrato como un «contrato por cuenta propia únicamente a comisión».

16. Ahora bien, en 2008 SWWL ofreció al Sr. King un contrato de trabajo que, según afirmó en la vista el representante del Sr. King, contemplaba todos los derechos que, con carácter general, amparan a los trabajadores, tales como el derecho a vacaciones anuales retribuidas. El Sr. King prefirió seguir prestando sus servicios por cuenta propia.⁹

17. El Sr. King trabajó para SWWL ininterrumpidamente hasta que fue despedido, con efectos a partir de su sesenta y cinco cumpleaños, el 6 de octubre de 2012. El 20 de diciembre de 2012, el Sr. King inició un procedimiento ante un Employment Tribunal (Tribunal de lo Social) del Reino Unido, ante el que se celebró una vista entre el 20 y el 22 de agosto de 2013.

18. El Employment Tribunal (Tribunal de lo Social) estimó la pretensión del Sr. King por la que invocaba que su despido era discriminatorio por razón de la edad, si bien ni este aspecto de su reclamación ni la consideración del Employment Tribunal (Tribunal de lo Social) según la cual el Sr. King tenía la condición de «trabajador» a los efectos del Reglamento sobre el Tiempo de Trabajo del Reino Unido, por el que se adapta el Derecho nacional a la Directiva 2003/88, fueron recurridos ante el Employment Appeal Tribunal (Tribunal de Apelación de lo Social, Reino Unido; en lo sucesivo, «EAT»).

19. El Employment Tribunal (Tribunal de lo Social) estimó asimismo la pretensión del Sr. King por la que reclamaba la retribución del período de vacaciones. Para ello, distinguió tres categorías:

1. «Paga de vacaciones n.º 1» por un importe de 518,40 libras esterlinas, correspondiente a las vacaciones retribuidas devengadas pero no disfrutadas durante el último año (incompleto) de devengo de las vacaciones, entre el 1 de junio y el 6 de octubre de 2012.

⁹ Así consta en las observaciones escritas de SWWL y de Richard Dollar.

2. «Paga de vacaciones n.º 2» por un importe de 17 402,83 libras esterlinas, correspondiente a las vacaciones (no retribuidas) efectivamente disfrutadas por el Sr. King durante los trece años anteriores en los que trabajó para SWWL; y
 3. «Paga de vacaciones n.º 3» por un importe de 9 336,73 libras esterlinas, correspondiente a las vacaciones a las que el Sr. King tenía derecho mientras trabajaba para SWWL y que no llegó a disfrutar.
20. SWWL recurrió ante el EAT la sentencia del Employment Tribunal (Tribunal de lo Social) en la parte relativa a la paga de vacaciones n.º 3.
21. La vista ante el EAT se celebró el martes 4 de noviembre de 2014. El EAT admitió el recurso de SWWL contra la parte de la sentencia del Employment Tribunal (Tribunal de lo Social) relativa a la paga de vacaciones n.º 3 y devolvió el asunto en relación con esa pretensión del Sr. King al Employment Tribunal (Tribunal de lo Social) inicial para que este volviera a resolver sobre la misma.
22. El Sr. King presentó el 23 de diciembre de 2014 un recurso ante la Court of Appeal (Tribunal de Apelación) contra la sentencia del EAT en la parte relativa a la paga de vacaciones n.º 3. La vista del recurso se celebró el 9 de febrero de 2016. En la misma, SWWL y Richard Dollar alegaron que el Sr. King ya no tenía derecho a cobrar la paga de vacaciones n.º 3. En la resolución de remisión, la Court of Appeal (Tribunal de Apelación) observa que el Employment Tribunal (Tribunal de lo Social) había considerado que el derecho del Sr. King a sus vacaciones no disfrutadas no se perdía al finalizar los períodos correspondientes dado que SWWL no le llegó a compensar en ningún momento por ellas, de tal manera que el derecho a la compensación financiera sustitutoria se devengó en el momento del despido y que desapareció la excepción por caducidad que SWWL y el Sr. Richard Dollar hubieran podido proponer. Siguiendo ese análisis, la demanda del Sr. King sí se entabló en plazo, puesto que su fecha de presentación está dentro un plazo de tres meses de la conclusión de la relación laboral.
23. La Court of Appeal (Tribunal de Apelación) ha señalado tres cuestiones que precisaban de la interpretación del Derecho de la Unión en relación con la paga de vacaciones n.º 3 y que conforman el objeto de la resolución de remisión. En primer lugar, la Court of Appeal (Tribunal de Apelación) pregunta si el artículo 13 del Reglamento sobre el Tiempo de Trabajo de 1998 era conforme con el artículo 7 de la Directiva 2003/88 y con el derecho a la tutela judicial efectiva que consagra el Derecho de la Unión, habida cuenta de que, en la lógica del análisis del EAT, el trabajador debería haber disfrutado de vacaciones no retribuidas para poder, a continuación, dilucidar si tenía derecho a que fueran retribuidas.
24. En segundo lugar, la Court of Appeal (Tribunal de Apelación) ha solicitado orientación sobre los supuestos en los que pueden aplazarse las vacaciones retribuidas no disfrutadas, en un contexto en el que el Sr. King solicita una indemnización por conclusión de la relación laboral con arreglo al artículo 7, apartado 2, de la Directiva 2003/88 correspondiente a toda la duración de la relación laboral. Dado que el Sr. King no reclamó sus derechos ante el Employment Tribunal (Tribunal de lo Social) durante la relación laboral, la Court of Appeal (Tribunal de Apelación) alberga dudas sobre si ese hecho significa que el trabajador no ha tenido la posibilidad de disfrutar de vacaciones retribuidas por razones que no le son imputables y que, por ello, puede aplazarlas con arreglo a lo establecido por el Tribunal de Justicia en la sentencia del asunto Schultz-Hoff y otros.¹⁰
25. En tercer lugar, la Court of Appeal (Tribunal de Apelación) se cuestiona, en todo caso, si las vacaciones retribuidas pueden aplazarse con carácter indefinido.

¹⁰ Sentencia de 20 de enero de 2009 (C-350/06 y C-520/06, EU:C:2009:18).

26. A la vista de lo anterior, la Court of Appeal (Tribunal de Apelación) ha planteado al Tribunal de Justicia las siguientes cuestiones prejudiciales:

- «1) En caso de controversia entre el trabajador y el empresario a la hora de determinar si el trabajador tiene derecho a vacaciones anuales retribuidas de conformidad con el artículo 7 de la Directiva 2003/88, ¿resulta compatible con el Derecho de la Unión, y en particular con el principio de la tutela judicial efectiva, el hecho de que el trabajador tenga que tomar las vacaciones antes de poder solicitar que se determine si tiene derecho a que dichas vacaciones sean retribuidas?
- 2) Si el trabajador no disfruta de la totalidad o de parte de las vacaciones anuales a las que tiene derecho en el año de referencia a efectos de dichas vacaciones durante el cual debe ejercerse el derecho a las vacaciones, en circunstancias en las que lo habría hecho, pero en las que no lo hizo porque el empresario se negaba a retribuir cualquier período de vacaciones disfrutado, ¿puede el trabajador alegar que se le ha impedido ejercer su derecho a disfrutar de las vacaciones retribuidas y aplazar por tanto dicho derecho hasta el momento en que tenga la oportunidad de ejercerlo?
- 3) Si es posible aplazar el derecho a las vacaciones, ¿puede este aplazarse indefinidamente o existe un período de aplazamiento determinado para ejercer el derecho aplazado por analogía con las limitaciones impuestas para el supuesto de que el trabajador no pueda ejercer el derecho a las vacaciones en el año de devengo de dichas vacaciones debido a una baja por enfermedad?
- 4) En el supuesto de que no exista ninguna disposición legal ni contractual que determine el período de aplazamiento, ¿está el órgano jurisdiccional obligado a imponer un límite al período de aplazamiento con el fin de garantizar que la aplicación del Reglamento no distorsione el objetivo subyacente al artículo 7?
- 5) Si es así, ¿resulta compatible el período de 18 meses contados desde el final del año de referencia a efectos de vacaciones con el derecho otorgado en el artículo 7?»

27. Han presentado observaciones escritas el Sr. King, SWWL y Richard Dollar, el Gobierno del Reino Unido y la Comisión Europea. Todos ellos participaron en la vista que se celebró el 29 de marzo de 2017.

IV. Análisis

A. Consideraciones preliminares

28. Como punto de partida, es preciso señalar que, del gran número de peticiones de decisión prejudicial planteadas al Tribunal de Justicia sobre la interpretación del artículo 7 de la Directiva 2003/88 en relación con el derecho a vacaciones anuales retribuidas,¹¹ es la primera vez que las partes ya no discrepan sobre el hecho de que la parte que pretende hacer valer el derecho a vacaciones anuales retribuidas es un «trabajador» a los efectos del Derecho de la Unión y el Derecho interno y que, por tanto, tiene derecho a vacaciones anuales retribuidas,¹² y que se solicita al Tribunal de

11 Véanse, principalmente, las sentencias de 20 de enero de 2009, Schultz-Hoff y otros (C-350/06 y C-520/06, EU:C:2009:18); de 10 de septiembre de 2009, Vicente Pereda (C-277/08, EU:C:2009:542); de 22 de noviembre de 2011, KHS (C-214/10, EU:C:2011:761); de 24 de enero de 2012, Domínguez (C-282/10, EU:C:2012:33); de 3 de mayo de 2012, Neidel (C-337/10, EU:C:2012:263); de 21 de junio de 2012, ANGED (C-78/11, EU:C:2012:372); y de 8 de noviembre de 2012, Heimann y Toltschin (C-229/11 y C-230/11, EU:C:2012:693); el auto de 21 de febrero de 2013, Mestre García (C-194/12, EU:C:2013:102); las sentencias de 15 de enero de 2014, Association de médiation sociale (C-176/12, EU:C:2014:2); de 22 de mayo de 2014, Lock (C-539/12, EU:C:2014:351); de 12 de junio de 2014, Bollacke (C-118/13, EU:C:2014:1755); de 26 de marzo de 2015, Fenoll (C-316/13, EU:C:2015:200); de 11 de noviembre de 2015, Greenfield (C-219/14, EU:C:2015:745); de 12 de febrero de 2015, Sähköalojen ammattiliitto (C-396/13, EU:C:2015:86); de 30 de junio de 2016, Sobczyszyn (C-178/15, EU:C:2016:502), y de 20 de julio de 2016, Maschek (C-341/15, EU:C:2016:576).

12 Véase la sentencia de 26 de marzo de 2015, Fenoll (C-316/13, EU:C:2015:200).

Justicia que evalúe únicamente las consecuencias que se derivan del hecho de que el trabajador no haya solicitado ejercitar el derecho a vacaciones anuales retribuidas antes de la conclusión de la relación laboral.¹³ Normalmente, se solicita al Tribunal de Justicia que determine si «las condiciones de obtención y concesión [de las vacaciones anuales retribuidas] establecidas en las legislaciones y/o prácticas nacionales» y el ámbito de discrecionalidad que el artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88 concede a los Estados miembros son compatibles con el Derecho de la Unión.¹⁴

29. La predominancia en la jurisprudencia de litigios relativos a las condiciones para el ejercicio de las vacaciones anuales retribuidas, más que a su existencia, podría reflejar el estado y relevancia de ese derecho en el Derecho de la Unión, de los Estados miembros e internacional, tal y como está configurado en la normativa fundamental del ámbito laboral, cuyo respeto suele ser riguroso.¹⁵

30. Esto es importante puesto que, como explicaré en los puntos 71 a 75 posteriores, albergó dudas de que la jurisprudencia del Tribunal de Justicia hasta la fecha acerca de la cuestión de si un trabajador ha tenido efectivamente la oportunidad de ejercitar el derecho a vacaciones anuales retribuidas, de modo que deban anularse las restricciones a su ejercicio establecidas por los Estados miembros,¹⁶ resulte pertinente para resolver el litigio principal. Ello se debe a que toda la jurisprudencia versa sobre el alcance de la discrecionalidad de los Estados miembros en lo que respecta a las *condiciones* de obtención y concesión de las vacaciones anuales retribuidas (tales como la extinción del plazo durante el cual pueden aplazarse las vacaciones retribuidas),¹⁷ si bien ninguna de ellas analiza una situación en la que se cuestione la esencia del derecho debido a la inexistencia previa de un mecanismo en la relación laboral que permita su ejercicio.

31. Como expondré en las siguientes páginas, el mejor enfoque que ha de adoptarse para abordar el problema que nos ocupa implica determinar si el Sr. King puede invocar el artículo 7, apartado 2, de la Directiva 2003/88 con motivo de la conclusión de su relación laboral para obtener una compensación financiera sustitutoria de las vacaciones retribuidas no disfrutadas cuando el empresario no estableció ningún mecanismo adecuado para ejercitar el derecho a vacaciones anuales retribuidas o solo lo hizo durante parte de la relación laboral (véanse los puntos 84 a 86 posteriores).

32. Antes de lidiar con esta cuestión, es importante aclarar de forma precisa qué conlleva el derecho a vacaciones anuales retribuidas.

B. Fuentes del derecho a vacaciones anuales retribuidas

33. El derecho de todo trabajador a vacaciones anuales retribuidas es un principio especialmente importante del Derecho social de la Unión, ahora también consagrado en el artículo 31, apartado 2, de la Carta. La Directiva 2003/88 no contempla ninguna excepción,¹⁸ y tal derecho debe ser aplicado por las autoridades nacionales competentes dentro de los límites establecidos por la Directiva

13 En la vista, el representante de SWWL confirmó que su única objeción a la reclamación del Sr. King era que había actuado demasiado tarde.

14 Véanse las sentencias citadas en la nota 11 anterior.

15 Véase el análisis del Derecho de los Estados miembros en las conclusiones de la Abogada General Trstenjak presentadas en el asunto Domínguez (C-282/10, EU:C:2011:559), puntos 106 a 113. Véase asimismo lo expuesto en el punto 36 posterior sobre la relación entre el derecho a vacaciones anuales retribuidas y la dignidad humana. Según una publicación sobre trabajo eficiente del United Kingdom Trade Union Congress (confederación de sindicatos del Reino Unido), titulada «Conoce tus derechos: vacaciones retribuidas y descansos en el trabajo», «gracias a la legislación europea, hemos disfrutado de vacaciones retribuidas garantizadas desde 1998», un período de casi 20 años. Véase <https://worksmart.org.uk/work-rights/hours-and-holidays/holidays>.

16 Así se resolvió en la sentencia de 20 de enero de 2009, Schultz-Hoff y otros (C-350/06 y C-520/06, EU:C:2009:18); véase, en particular, el apartado 43.

17 Por ejemplo, sentencia de 22 de noviembre de 2011, KHS (C-214/10, EU:C:2011:761).

18 El Tribunal de Justicia aún no se ha pronunciado sobre en qué medida el artículo 52, apartado 1, de la Carta establece límites al artículo 31, apartado 1. Un autor ha defendido que el artículo 31, apartado 1, contiene, a primera vista, «un caso claro de derecho que no admite límites ni excepciones». Bogg, A., «Article 31», Peers, S. (ed.) y otros, *The EU Charter of Fundamental Rights: A Commentary*, Hart Publishing, 2014, pp. 833 a 863.

2003/88.¹⁹ Se trata de un derecho que ha sido directamente atribuido a todo trabajador por el Derecho de la Unión,²⁰ y el artículo 7 de la Directiva 2003/38, que lo consagra, impone una obligación clara y precisa a los Estados miembros de alcanzar un resultado específico.²¹ El derecho 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 por otra que disponga de un período de ocio y esparcimiento.²² Como tal, la medida tiene por objeto la salud y la seguridad, según se refleja en el artículo 31, apartado 1, de la Carta. Además, ni el derecho a vacaciones anuales retribuidas contemplado en el artículo 7, apartado 2, de la Directiva 2003/88²³ ni el derecho a la compensación financiera sustitutoria de vacaciones no disfrutadas contemplado en el apartado 2 de la misma disposición²⁴ pueden interpretarse de manera restrictiva.

34. Además, constituye un elemento esencial de la interpretación del artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88 que los Estados miembros tienen la posibilidad de establecer, en su normativa interna, los requisitos para el ejercicio y la aplicación del derecho a vacaciones anuales retribuidas, sin poder supeditar, no obstante, a ningún tipo de prerequisite la propia constitución de este derecho.²⁵ La Directiva 2003/88 no permite que los Estados miembros impidan el propio nacimiento de un derecho concedido expresamente a todos los trabajadores de la Unión.²⁶

35. ¿Qué añade, entonces, el artículo 31, apartado 2, de la Carta? Según las Explicaciones que acompañan a la Carta,²⁷ el artículo 31, apartado 2, se basa en la Directiva antecesora de la Directiva 2003/88, es decir, la Directiva 93/104, así como en el artículo 2 de la Carta Social Europea de 1961 del Consejo de Europa y en el punto 8 de la Carta Comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores de 1989. En virtud de este último precepto, todo «trabajador de la Comunidad Europea tiene derecho al descanso semanal y a unas vacaciones anuales pagadas, cuya duración [...] deberá aproximarse por la vía del progreso, de conformidad con las prácticas nacionales»; por su parte, el artículo 2 de la Carta Social Europea del Consejo de Europa establece que «para garantizar el ejercicio efectivo del derecho a unas condiciones de trabajo equitativas, las partes contratantes se comprometen [...] a conceder vacaciones anuales pagadas de dos semanas como mínimo».

36. También es preciso señalar que el artículo 31, apartado 2, constituye una manifestación específica del respeto a la dignidad humana, que se protege de un modo más amplio en el título I de la Carta. Ello se debe a que, de conformidad con el artículo 31, apartado 1, «todo trabajador tiene derecho a trabajar en condiciones que respeten su salud, seguridad y dignidad».²⁸ En virtud de las Explicaciones sobre la Carta, el artículo 31, apartado 1, se inspira, entre otras disposiciones, en el artículo 26 de la Carta Social Europea revisada del Consejo de Europa, según el cual «todos los trabajadores tienen

19 Sentencia de 24 de enero de 2012, Domínguez (C-282/10, EU:C:2012:33), apartado 16 y jurisprudencia citada.

20 Sentencia de 22 de noviembre de 2011, KHS (C-214/10, EU:C:2011:761), apartado 34.

21 Sentencia de 26 de junio de 2001, BECTU (C-173/99, EU:C:2001:356), apartado 34.

22 Sentencia de 22 de noviembre de 2011, KHS (C-214/10, EU:C:2011:761), apartado 31 y jurisprudencia citada. Véase también la sentencia de 11 de noviembre de 2015, Greenfield (C-219/14, EU:C:2015:745), apartado 29.

23 Sentencia de 11 de noviembre de 2015, Greenfield, (C-219/14, EU:C:2015:745), apartado 28 y jurisprudencia citada.

24 Véase la sentencia de 12 de junio de 2014, Bollacke, (C-118/13, EU:C:2014:1755), apartado 22 y jurisprudencia citada.

25 Sentencia de 26 de junio de 2001, BECTU (C-173/99, EU:C:2001:356), apartado 53. Véanse asimismo las sentencias de 20 de enero de 2009, Schultz-Hoff y otros (C-350/06, EU:C:2009:18), apartado 46, y de 24 de enero de 2012, Domínguez (C-282/10, EU:C:2012:33), apartado 18.

26 Sentencia de 24 de enero de 2012, Domínguez (C-282/10, EU:C:2012:33), apartado 19 y jurisprudencia citada.

27 DO 2007, C 303, p. 17.

28 Para un análisis exhaustivo, véase Bogg. A., *op. cit.*, nota 18 anterior, pp. 836 y 837.

derecho a la dignidad en el trabajo». Un autor ha defendido que, a la vista de la relación entre el artículo 31 de la Carta y el artículo 1 sobre la dignidad humana, el artículo 31 es una disposición «de considerable peso e importancia normativas. De hecho, podría considerarse que el artículo 31 es el derecho laboral más fundamental de todos los contemplados en la Carta de la Unión».²⁹

37. El derecho a vacaciones anuales retribuidas también está consagrado, y lo ha estado durante bastante tiempo, en varios acuerdos internacionales en los que han participado los Estados miembros de la Unión Europea. Por ejemplo, se reconoce en el artículo 24 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, de 1948, que atribuye a todas las personas el «derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas». También ha sido recogido en el artículo 7, letra d), del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966, como expresión del derecho de toda persona a unas condiciones de trabajo justas y favorables.

38. En el contexto de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el derecho a un período mínimo de vacaciones anuales retribuidas ha sido objeto de dos convenios multilaterales. El Convenio n.º 132, que entró en vigor el 30 de junio de 1973, modificó el Convenio n.º 52, anteriormente vigente. Ambos establecen unos requisitos de obligado cumplimiento para los Estados firmantes en relación con la aplicación de este derecho social fundamental en sus ordenamientos jurídicos internos.³⁰

39. Es importante señalar que, tanto en instrumentos europeos como internacionales, cuando se hace referencia al derecho a vacaciones anuales retribuidas, en varias ocasiones se habla de «obtención». Es es, precisamente, el término que aparece en el artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88, que, como ya he indicado, no concede margen alguno a los Estados miembros que pueda poner en peligro «el propio nacimiento» de este derecho.³¹ Por tanto, no sorprende que el artículo 13, apartado 1, del Reglamento sobre el Tiempo de Trabajo del Reino Unido establezca inequívocamente que «el trabajador tendrá derecho a disfrutar de cuatro semanas de vacaciones al año» ni que el artículo 16, apartado 1, relativo a la paga de esas vacaciones, esté redactado en términos igual de imperativos.

40. Esa misma concepción lingüística también figura en los instrumentos aplicables de Derecho internacional en los que han participado los Estados miembros de la Unión. En este sentido, ha de subrayarse la utilización del término «tiene» en el punto 8 de la Carta Comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores de 1989 (mencionada en el punto 35 anterior), mientras que el artículo 7, letra d), del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966 establece que los Estados parte «reconocen» y preceptúa que «aseguren» «vacaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos». El artículo 3, apartado 1, del Convenio n.º 132 de la OIT, que no se dirige exclusivamente a los Estados, está redactado en términos aún más imperativos. Según su tenor, «toda persona a quien se aplique el presente Convenio tendrá derecho a vacaciones anuales pagadas de una duración mínima determinada».

41. A la luz de estas fuentes, he llegado a la conclusión de que el derecho a vacaciones anuales retribuidas que establece el artículo 7 de la Directiva 2003/88, interpretado a la luz del artículo 31 de la Carta y de los instrumentos internacionales acerca del derecho a vacaciones anuales retribuidas en los que los Estados miembros han participado, entraña que los empresarios tienen la obligación de poner a disposición de los trabajadores los mecanismos adecuados para ejercitar ese derecho. De

²⁹ Subrayado en el original. Bogg, A., *ibidem*, p. 837. Véase también Anderson, E., «Human Dignity as a Concept for the Economy», Düwell, M., y otros (eds.), *The Cambridge Handbook of Human Dignity: Interdisciplinary Perspectives*, Cambridge University Press, 2014, pp. 492 a 496. «El trabajo es un ámbito en que la dignidad de la persona es especialmente vulnerable. [...] Los derechos a unas condiciones de trabajo seguras y decentes [...] y a un límite en las horas de trabajo [...] los distinguen como seres humanos respetables y no simples herramientas que acabarán por desgastarse».

³⁰ Véanse las conclusiones presentadas por la Abogado General Trstenjak en el asunto Schultz-Hoff y otros (C-350/06, EU:C:2008:37), puntos 35 y 36.

³¹ Sentencia de 24 de enero de 2012, Domínguez (C-282/10, EU:C:2012:33), apartado 19 y jurisprudencia citada.

conformidad con principios consolidados del Derecho de la Unión, la consecución de los resultados previstos por el artículo 7 de la Directiva 2003/88, incluido el cumplimiento por parte de los empresarios de la obligación de facilitar dichos mecanismos, vincula a todas las autoridades de los Estados miembros, lo cual alcanza también a sus órganos jurisdiccionales.³²

42. A tal efecto, de conformidad con la jurisprudencia del Tribunal de Justicia, los órganos jurisdiccionales de los Estados miembros están obligados a tomar en consideración el conjunto de normas de Derecho y aplicar los métodos de interpretación reconocidos por este para interpretar el Derecho del Estado miembro, en la mayor medida posible, a la luz de la letra y de la finalidad del artículo 7 de la Directiva 2003/88, con el fin de alcanzar el resultado que esta persigue (a saber, en mi opinión, la puesta a disposición de un mecanismo adecuado en el marco de la relación laboral para el ejercicio del derecho a vacaciones anuales retribuidas) y, por lo tanto, atenerse al artículo 288 TFUE, párrafo tercero, relativo al efecto de las directivas en el Derecho de los Estados miembros.³³

43. La puesta a disposición de un mecanismo adecuado para el ejercicio del derecho a vacaciones anuales distribuidas podría plasmarse en unas condiciones contractuales específicas que reconozcan el derecho a vacaciones retribuidas, o en el establecimiento de un procedimiento administrativo jurídicamente exigible a través del cual los trabajadores pueden solicitar al empresario disfrutar de vacaciones anuales retribuidas.

44. En el procedimiento principal, incumbe al órgano jurisdiccional nacional decidir, a la vista de los hechos pertinentes, si el mecanismo ofrecido por SWWL era adecuado para el ejercicio del derecho a vacaciones anuales retribuidas (véanse los puntos 84 a 86 posteriores). No obstante, como ha señalado en la vista el representante del Sr. King, el artículo 31, apartado 2, de la Carta elimina cualquier incertidumbre sobre si es el trabajador o el empresario quien debe asumir el riesgo asociado a la vulneración del derecho a vacaciones anuales retribuidas, al menos en lo que respecta al responsable de crear el mecanismo para su ejercicio.

45. Con independencia de los medios desplegados, considero que una *Drittwirkung* como la que estoy proponiendo para el artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88, que conlleva un efecto indirecto frente a terceros de los derechos fundamentales,³⁴ es conforme con el efecto útil de la Directiva 2003/88 tal y como ha sido interpretada por la jurisprudencia del Tribunal de Justicia. También sería acorde a la jurisprudencia consolidada del Tribunal de Justicia sobre el efecto de las directivas en litigios de carácter horizontal entre dos particulares y sobre la medida en que la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea puede ser pertinente para la resolución de dichos litigios. Son, precisamente, estas cuestiones las que voy a analizar a continuación.

C. Jurisprudencia consolidada del Tribunal de Justicia sobre el artículo 7 de la Directiva 2003/88

1. Resoluciones claves relativas al artículo 7 de la Directiva 2003/88 y a su efecto útil

46. En la sentencia del asunto Fuß, el Tribunal de Justicia señaló que un requisito de Derecho interno por el que se exige a los trabajadores que presenten ante su empleador, con vistas a obtener el cumplimiento del límite a la duración del tiempo de trabajo previsto en el artículo 6, letra b), de la Directiva 2003/88, una reclamación previa como condición para poder presentar una demanda de

³² Sentencia de 19 de abril de 2016, DI (C-441/14, EU:C:2016:278), apartado 30 y jurisprudencia citada.

³³ Sentencia de 19 de abril de 2016, DI (C-441/14, EU:C:2016:278), apartado 31.

³⁴ Véanse las conclusiones de la Abogada General Trstenjak presentadas en el asunto Carp (C-80/06, EU:C:2007:200), punto 69 y las referencias citadas. Véanse, con carácter general, Fredman, S., «Human Rights Transformed: Positive Rights and Positive Duties», Oxford University Press, 2008.

daños y perjuicios por incumplimiento de dicha disposición ante los tribunales de un Estado miembro conllevaría «trasladar por sistema a los particulares la carga de velar por el cumplimiento de tales normas», permitiendo al empresario que «[quede exento] de su cumplimiento cuando no se plantee tal reclamación».³⁵

47. Por consiguiente, sería igualmente contrario al efecto útil del artículo 7, apartado 1, exigir a trabajadores como el Sr. King que presenten una reclamación ante un órgano jurisdiccional, o ante cualquier otro organismo, para obligar a un empresario a crear un mecanismo adecuado para ejercitar el derecho a vacaciones anuales retribuidas, cuestión que difiere cuantitativamente de una controversia sobre las condiciones para el ejercicio de las vacaciones anuales retribuidas (véanse los puntos 71 a 75 posteriores).

48. El Tribunal de Justicia también subrayó en la sentencia *Bollacke*,³⁶ en relación con el artículo 7, apartado 2, de la Directiva 2003/88 y con el derecho a una compensación por las vacaciones retribuidas no disfrutadas, que el fallecimiento no supone un límite para la obligación de los empresarios de dar cumplimiento a ese derecho. En circunstancias en las que el causahabiente de un trabajador fallecido solicitó el pago de una compensación por los 140,5 días pendientes de vacaciones, en contra del Derecho alemán habida cuenta de que la relación laboral concluyó con el fallecimiento, el Tribunal de Justicia subrayó que el artículo 7, apartado 2, de la Directiva 2003/88 no se puede interpretar de modo restrictivo,³⁷ y añadió lo siguiente:

«como el artículo 7, apartado 2, de la Directiva 2003/88 no impone ninguna condición a que se reconozca el derecho a una compensación financiera salvo la exigencia de que haya concluido la relación laboral, procede considerar que el derecho a dicha compensación no puede supeditarse a que exista una solicitud previa en dicho sentido.

[...] En efecto, [...] la citada Directiva concede directamente tal derecho sin que el trabajador de que se trata deba intervenir al respecto y, por otro lado, ese derecho no puede supeditarse a requisitos distintos de los establecidos de modo explícito en aquella, de manera que el hecho de que el trabajador no haya solicitado con carácter previo la concesión de una compensación financiera con arreglo al artículo 7, apartado 2, de dicha Directiva carece por completo de pertinencia.»³⁸

49. Estas sentencias ponen de manifiesto el hecho de que el trabajador «es la parte débil de la relación laboral» y, por tanto, «es necesario impedir que el empresario pueda imponerle una restricción de sus derechos».³⁹

50. De hecho, la sentencia *Bollacke*⁴⁰ establece los criterios necesarios para respetar el efecto útil del artículo 7, apartado 2, de la Directiva 2003/88. Como ha señalado en la vista el representante del Sr. King, si, en contra de lo que establece la jurisprudencia del Tribunal de Justicia,⁴¹ el artículo 7, apartado 2, se interpretase de manera estricta, el riesgo de incumplimiento se trasladaría del empresario al trabajador, de modo que aquel podría actuar sin consecuencias, sabiendo que el artículo 7, apartado 2, de la Directiva 2003/88 no puede ser invocado por un trabajador para subsanar el incumplimiento de la obligación de facilitar un mecanismo adecuado para el ejercicio del derecho a vacaciones anuales retribuidas a la conclusión de la relación laboral. Como señaló el representante de la Comisión en la vista, también podría ocurrir que un error prolongado por parte de la empresa privase al trabajador de sus derechos.

35 Sentencia de 25 de noviembre de 2010, *Fuß* (C-429/09, EU:C:2010:717), apartado 83.

36 Sentencia de 12 de junio de 2014, *Bollacke* (C-118/13, EU:C:2014:1755).

37 *Ibidem*, apartado 22 y jurisprudencia citada.

38 Sentencia de 12 de junio de 2014, *Bollacke* (C-118/13, EU:C:2014:1755), apartados 27 y 28.

39 Sentencia de 25 de noviembre de 2010, *Fuß* (C-429/09, EU:C:2010:717), apartado 80 y jurisprudencia citada.

40 Sentencia de 12 de junio de 2014 (C-118/13, EU:C:2014:1755).

41 *Ibidem*, apartado 22.

2. Efecto horizontal de la Carta y aplicación de las directivas

51. A diferencia de lo que sucede con otras disposiciones de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión,⁴² el artículo 31, apartado 2, no está sujeto al Derecho y la práctica de la Unión o internos ni está dirigido exclusivamente a los Estados miembros. En cambio, como ya se ha señalado, está redactado de forma más amplia, y reconoce que todo «trabajador tiene derecho [...] a un período de vacaciones anuales retribuidas».

52. Debido a esta redacción, el carácter imperativo del derecho a vacaciones anuales retribuidas establecido por el Derecho de la Unión y su importante valor normativo (analizado en los puntos 33 a 40 anteriores), el derecho a vacaciones anuales retribuidas que contempla el artículo 31, apartado 2, de la Carta debe considerarse un «derecho» consagrado por el Derecho de la Unión, y no un mero «principio»⁴³ en el sentido del artículo 52, apartado 5, de la Carta.⁴⁴ Con independencia de las consecuencias que se deriven de la distinción entre «derechos» y «principios» en el Derecho de la Unión en materia de derechos fundamentales,⁴⁵ en cuanto «derecho», el artículo 31, apartado 2, constituye, indudablemente, una ayuda a la hora de interpretar el artículo 7, apartados 1 y 2, de la Directiva 2003/88, al margen de que dicha Directiva se oponga a una emanación del Estado⁴⁶ o a un operador privado. Ello conforma, a su vez, el proceso de interpretación conforme del Derecho de los Estados miembros con la Directiva 2003/88.

53. Así pues, el tenor inequívoco del artículo 31, apartado 2, de la Carta también milita en contra de una interpretación del artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88 que obligue a los trabajadores a solicitar a los órganos jurisdiccionales o a cualquier otra autoridad que exijan al empresario que *establezca un mecanismo adecuado* para el ejercicio del derecho a vacaciones anuales retribuidas, cuestión distinta del papel que han de desempeñar los órganos jurisdiccionales al resolver litigios en los que un trabajador impugna la facultad discrecional conferida a los Estados miembros por el artículo 7, apartado 1, en relación con las *condiciones* de obtención y concesión de las vacaciones anuales retribuidas (véanse los puntos 71 a 75 posteriores), con independencia de que el demandado sea una emanación del Estado o un operador privado. De hecho, el Tribunal de Justicia ha señalado específicamente que el derecho a vacaciones anuales retribuidas «no puede resultar afectado por disposiciones nacionales que impidan la constitución [...] de dicho derecho».⁴⁷

42 Véanse, por ejemplo, el artículo 16 de la Carta sobre la libertad de empresa, el artículo 27 sobre el derecho a información y consulta de los trabajadores en la empresa, el artículo 28 sobre el derecho de negociación y de acción colectiva, el artículo 30 sobre la protección en caso de despido injustificado y el artículo 34 sobre el derecho a seguridad social y ayuda social.

43 Sobre esa distinción, véanse las sentencias de 15 de enero de 2014, *Association de médiation sociale* (C-176/12, EU:C:2014:2), y de 22 de mayo de 2014, *Glatzel* (C-356/12, EU:C:2014:350).

44 En la sentencia de 24 de enero de 2012, *Domínguez* (C-282/10, EU:C:2012:33), el Tribunal de Justicia reconoció el valor interpretativo del artículo 7 de la Directiva 2003/88 para el Derecho interno en litigios de carácter horizontal, dentro de unos límites, si bien no se pronunció sobre la condición de derecho o principio del artículo 32, apartado 1, de la Carta. Véase Lenaerts, K. «La solidarité ou le chapitre IV de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne», *Revue trimestrielle des droits de l'homme*, 82, 2010, p. 217.

45 Véase, por ejemplo, Gudmundsdóttir, D., «A renewed emphasis on the Charter's distinction between rights and principles: is a doctrine of judicial restraint more appropriate?», 52, *CMLRev*, 2015, pp. 685 y 692, donde se observa que «los principios de la Carta no pueden conferir derechos subjetivos y, por tanto, no pueden crear nuevos derechos que no existirían de otro modo en el Derecho interno, de lo que se deduce que no se pueden invocar en un litigio entre particulares». Véase asimismo von Danwitz, T., y Paraschas, K., «A fresh start for the Charter: Fundamental questions on the application of the European Charter of Fundamental Rights», *Fordham International Law Journal*, 35, 2012, p. 1396, y Lenaerts, K., y Gutiérrez-Fons, J., «The Place of the Charter in the EU Constitutional Edifice», Peers, S. *et al.* (eds.), p. 1559. Véanse también las conclusiones del Abogado General Wahl presentadas en el asunto *Photovost* (C-470/12, EU:C:2013:844), que afirma en el punto 66 que, con arreglo al artículo 52, apartado 5, de la Carta, los principios únicamente pueden invocarse «para la interpretación y el control de la legalidad de los actos legislativos de la Unión».

46 Véase la reciente sentencia de 7 de julio de 2016, *Ambisig* (C-46/15, EU:C:2016:530), apartado 22 y jurisprudencia citada. El Tribunal de Justicia ha subrayado que, si es imposible interpretar el Derecho de la Unión de conformidad con el artículo 7 de la Directiva 2003/88 en una acción entre particulares, «la parte perjudicada por la falta de conformidad del Derecho nacional con el Derecho de la Unión podrá invocar la jurisprudencia derivada de la sentencia de 19 de noviembre de 1991, *Francovich* y otros (C-6/90 y C-9/90, EU:C:1991:428), para obtener, en su caso, reparación del daño sufrido». Véase la sentencia de 24 de enero de 2012, *Domínguez* (C-282/10, EU:C:2012:33), apartado 43.

47 Sentencia de 20 de enero de 2009, *Schultz-Hoff* y otros (C-350/06 y C-520/06, EU:C:2009:18), apartado 48.

54. En la vista, el agente de la Comisión afirmó que la obligación de cumplir con las cuestiones de salud y seguridad recae en los empresarios más que en los trabajadores, y adujo que exigir que el trabajador entablara un procedimiento judicial para lograr vacaciones anuales retribuidas sería tanto como exigirle que solicitara a la empresa el suministro de mascarillas protectoras cuando se trabaja con sustancias tóxicas. En mi opinión, el establecimiento por parte del empresario de un mecanismo adecuado para el ejercicio del derecho a vacaciones anuales retribuidas constituye efectivamente un elemento de la relación laboral cuyo cumplimiento no puede depender de una orden procedente de una autoridad judicial, dado que un requisito de tales características chocaría con la jurisprudencia reiterada que afirma que la existencia del derecho a vacaciones anuales retribuidas no puede someterse a ningún tipo de requisito.⁴⁸

55. Además, una interpretación contraria no bastaría para disuadir a las empresas de que incumplieran el artículo 7 de la Directiva 2003/88,⁴⁹ en particular a la luz de las pequeñas cantidades afectadas en comparación con el coste de iniciar un procedimiento judicial. Según jurisprudencia consolidada del Tribunal de Justicia sobre la igualdad de trato entre hombres y mujeres, las acciones previstas por el Derecho de los Estados miembros para garantizar el cumplimiento de las directivas pertinentes deben ser suficientemente importantes como para garantizar un «efecto disuasorio real» respecto del incumplimiento del empresario, y el Tribunal de Justicia ha invocado este requisito en varios litigios horizontales.⁵⁰ Esto mismo debe aplicarse obligatoriamente al artículo 7 de la Directiva 2003/88, especialmente habida cuenta del considerable peso normativo del derecho a vacaciones anuales retribuidas que se deduce del artículo 31 de la Carta.

56. Dicho esto, es necesario tener en cuenta el límite al efecto horizontal de las directivas en litigios entre particulares que se deduce de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia. En su reciente sentencia de 19 de abril de 2016, DI (C-441/14, EU:C:2016:278), que versaba asimismo sobre derechos laborales y sobre normativa de seguridad social, el Tribunal de Justicia reiteró los siguientes principios:

«Ciertamente, el Tribunal de Justicia ha declarado que el principio de interpretación conforme del Derecho nacional tiene determinados límites. Así, la obligación del juez nacional de utilizar como referencia el Derecho de la Unión cuando interpreta y aplica las normas pertinentes del Derecho interno está limitada por los principios generales del Derecho y no puede servir de base para una interpretación *contra legem* del Derecho nacional [...]

En estas circunstancias, debe precisarse que 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.»⁵¹

57. Según la resolución de remisión, si el análisis del Employment Tribunal (Tribunal de lo Social) es correcto (y, por tanto, el Sr. King sí tenía derecho a la paga de vacaciones n.º 3), los artículos 13, apartado 9, y 14 del Reglamento sobre el Tiempo de Trabajo de 1998 pueden interpretarse en consonancia con el principio *Marleasing* sobre la interpretación conforme del Derecho de los Estados miembros con las directivas al objeto de que la sentencia del caso Schultz-Hoff y otros pueda desplegar todos sus efectos. En la vista, el representante de SWWL reiteró además que es posible

48 Sentencia de 24 de enero de 2012, Domínguez (C-282/10, EU:C:2012:33), apartado 18 y jurisprudencia citada.

49 En la sentencia de 10 de abril de 1984, von Colson y Kamann (C-14/83, EU:1984:153), apartado 23, el Tribunal de Justicia estableció que toda sanción relativa a la aplicación de la Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo (DO 1976, L 39, p. 40; EE 05/02, p. 70) debe tener un «efecto disuasorio real» respecto del incumplimiento del empresario. La inexistencia de dichas sanciones «no se ajustaría a las exigencias de una adaptación eficaz del Derecho interno a la Directiva» (apartado 24). Con carácter más reciente, véanse las conclusiones del Abogado General Mengozzi presentadas en el asunto Arjona Camacho (C-407/14, EU:C:2015:534), punto 34.

50 Véanse, por ejemplo, las sentencias de 10 de abril de 1984, von Colson y Kamann (C-14/83, EU:C:1984:153); de 22 de abril de 1997, Draehmpaehl (C-180/95, EU:C:1997:208), y de 17 de diciembre de 2015, Arjona Camacho (C-407/14, EU:C:2015:831).

51 Apartados 32 y 33.

hacer una interpretación «conforme» del Derecho del Reino Unido con el Derecho de la Unión mientras que el tribunal nacional no se pronuncie en sentido contrario y que la Court of Appeal (Tribunal de Apelación) no haya sugerido otra cosa. Así pues, la interpretación del artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88 que propugno no daría lugar a una interpretación *contra legem* del Derecho interno,⁵² y no se ha formulado ninguna cuestión prejudicial al Tribunal de Justicia al respecto. A lo sumo, de acuerdo con la resolución de remisión, interpretar el artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88 en el sentido de que obliga a los empresarios a facilitar mecanismos adecuados para el ejercicio del derecho a vacaciones anuales retribuidas implicará que la disposición produzca un efecto indirecto sobre un litigio horizontal, lo cual está permitido por la jurisprudencia del Tribunal de Justicia.⁵³ Tal como observó en su día un Abogado General, «en el caso de la interpretación conforme con las directivas, la directiva no impone por sí misma obligaciones a los particulares, sino el Derecho nacional, el cual se lleva a una aplicación ajustada a la directiva».⁵⁴

58. Por consiguiente, no es necesario que me detenga en si el derecho a vacaciones anuales retribuidas del artículo 31, apartado 2, de la Carta es un principio general del Derecho que se refleja en la Directiva 2003/88,⁵⁵ de tal modo que acompañe al principio general del Derecho de la Unión de prohibición de la discriminación por razón de la edad,⁵⁶ protegido por el artículo 21 de la Carta, como uno de los principios generales que un particular puede invocar directamente contra otro, aun en caso de que existan obstáculos legales para ello en el ámbito interno.⁵⁷

3. Protocolo (n.º 30) sobre la aplicación de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea a Polonia y al Reino Unido

59. Por último, la solución que propongo se enmarca dentro de los límites del Protocolo (n.º 30) sobre la aplicación de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea a Polonia y al Reino Unido (en lo sucesivo, «Protocolo»), sobre la base del texto del Protocolo y de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia. La parte dispositiva del Protocolo establece lo siguiente:

«Artículo 1

1. La Carta no amplía la competencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea ni de ningún otro órgano jurisdiccional de Polonia o del Reino Unido para apreciar que las disposiciones legales o reglamentarias o las disposiciones, prácticas o acciones administrativas de Polonia o del Reino Unido sean incompatibles con los derechos, libertades y principios fundamentales que reafirma.

52 Véase la sentencia de 19 de abril de 2016, DI (C-441/14, EU:C:2016:278), apartado 32.

53 Véanse las conclusiones del Abogado General Bot presentadas en el asunto DI (C-441/14, EU:C:2015:776), punto 41. Véanse asimismo las conclusiones presentadas por la Abogado General Kokott en el asunto Hutchison 3G y otros (C-369/04, EU:C:2007:523), puntos 147 y 148.

54 Conclusiones de la Abogado General Kokott presentadas en el asunto Hutchison 3G y otros (C-369/04, EU:C:2006:523), punto 148.

55 Véanse las conclusiones del Abogado General Bot presentadas en el asunto DI (C-441/14, EU:C:2015:776), punto 50.

56 Véanse las sentencias de 22 de noviembre de 2005, Mangold (C-144/04, EU:C:2005:709); de 19 de enero de 2010, Küçükdeveci (C-555/07, EU:C:2010:21), y de 19 de abril de 2016, DI (C-441/14, EU:C:2016:278). Con carácter general, véase, por ejemplo, Mazák, J., y Moser, M., «Adjudication by Reference to General Principles of EU Law: A Second Look at the Mangold Case-law», Adams, M., *et al.* (eds.), *Judging Europe's Judges*, Hart Publishing, Oxford, 2013, p. 61. He observado que el Abogado General Mengozzi, en las conclusiones que presentó en el asunto Fenoll (C-316/13, EU:C:2014:1753), punto 59, entendió que el derecho a vacaciones anuales retribuidas no «podría invocarse como principio general del Derecho de la Unión que, conforme a lo dispuesto en las sentencias Mangold [...] y Küçükdeveci [...], puede fundamentar la obligación del órgano jurisdiccional nacional de excluir la aplicación de una disposición nacional contraria». Véanse asimismo las conclusiones de la Abogado General Trstenjak presentadas en el asunto Domínguez (C-282/10, EU:C:2011:559), punto 142.

57 Con carácter general, véanse Frantziou, E., «The Horizontal Effect of the Charter of Fundamental Rights of the European Union: Rediscovering the Reasons for Horizontality», *European Law Journal*, 21, 2015, p. 657; Seifert, A., «L'effet horizontal des droits fondamentaux: quelques réflexions de droit européen et de droit comparé», *Revue trimestrielle de droit européen*, 48, 2012, p. 801, y Safjan, M., y Miklaszewicz, P., «Horizontal Effect of the General Principles of EU law in the Sphere of Private Law», *European Review of Private Law*, 18, 2010, p. 475.

2. En particular, y a fin de no dejar lugar a dudas, nada de lo dispuesto en el título IV de la Carta crea derechos que se puedan defender ante los órganos jurisdiccionales de Polonia o del Reino Unido, salvo en la medida en que Polonia o el Reino Unido hayan contemplado dichos derechos en su legislación nacional.

Artículo 2

Cuando una disposición de la Carta se refiera a legislaciones y prácticas nacionales, solo se aplicará en Polonia o en el Reino Unido en la medida en que los derechos y principios que contiene se reconozcan en la legislación o prácticas de Polonia o del Reino Unido.»

60. No se discute que el derecho a vacaciones anuales retribuidas esté plenamente reconocido en el Derecho del Reino Unido, de modo que se han respetado los límites establecidos por la condición prevista en el artículo 1, apartado 2. Además, en consonancia con el artículo 1, apartado 1, del Protocolo, la solución que propongo no implica ampliar las facultades o las obligaciones de este Tribunal de Justicia ni de los órganos jurisdiccionales del Reino Unido respecto de las que disfrutaban en el momento de la firma del Tratado de Lisboa, dado que la «competencia de» los órganos jurisdiccionales de los Estados miembros para interpretar el Derecho nacional de conformidad con las directivas de la Unión fue reconocida en 1990 en la sentencia *Marleasing*.⁵⁸

61. En lo que respecta a la interpretación de derechos que ya existían en el momento de la entrada en vigor del Tratado de Lisboa, el Tribunal de Justicia señaló en la sentencia *N. S. y otros* que «el artículo 1, apartado 1, del Protocolo (n.º 30) hace explícito el artículo 51 de la Carta, relativo al ámbito de aplicación de esta última, y no tiene por objeto eximir a la República de Polonia y al Reino Unido de la obligación de respetar las disposiciones de la Carta, ni impedir que un órgano jurisdiccional de uno de estos Estados miembros vele por que se respeten tales disposiciones».⁵⁹

62. Por tanto, aun en el caso de que el artículo 1, apartado 2, impidiese que en los procedimientos judiciales nacieran derechos que se puedan defender en relaciones horizontales entre particulares en relación con el título IV de la Carta (donde se engloba el artículo 31) y obstase a la existencia de nuevos derechos derivados de cualquier disposición del título IV,⁶⁰ la solución que propongo no da lugar a ninguna de estas posibilidades.

63. Por último, el artículo 2 del Protocolo no es pertinente en el procedimiento principal, dado que únicamente entra en juego «cuando una disposición de la Carta se refiera a legislaciones y prácticas nacionales». Como ya se ha indicado, el artículo 31 de la Carta, a diferencia de lo que ocurre con otras disposiciones de la misma,⁶¹ no está sujeto al Derecho y la práctica internos.

58 Sentencia de 13 de noviembre de 1990, *Marleasing* (C-106/89, EU:C:1990:395). En este sentido, es preciso recordar las observaciones realizadas por el House of Commons European Security Committee (Comisión de Seguridad Europea de la cámara baja del Parlamento británico) en su *European Union Intergovernmental Conference: Government Responses to the Committee's Thirty-Fifth Report of Session 2006-07 and the Committee's Third Report of Session 2007-08* («Conferencia intergubernamental sobre la Unión Europea: Respuestas del Gobierno al trigésimo quinto informe de la sesión 2006-07 de la Comisión y al tercer informe de la sesión 2007-08 de la Comisión»), primer informe especial de la sesión 2007-2008, HC 179, publicado el 17 de diciembre de 2007, apartado 38, p. 16: «Es evidente que el Gobierno reconoce que la Carta será vinculante jurídicamente, y ha declarado que el Protocolo no constituye una exención. Dado que el Protocolo debe aplicarse con sujeción a las obligaciones que incumben al Reino Unido en virtud de los Tratados, albergamos dudas de que el Protocolo tenga por efecto que los órganos jurisdiccionales de este país no estén vinculados por las interpretaciones de medidas del Derecho de la Unión adoptadas por el Tribunal de Justicia en virtud de la Carta».

59 Sentencia de 21 de diciembre de 2011 (C-411/10 y C-493/10, EU:C:2011:865), apartado 120.

60 Véanse las conclusiones de la Abogada General Trstenjak presentadas en los asuntos acumulados *N. S.* (C-411/10 y C-493/10, EU:C:2011:611), punto 173, donde se cita al House of Lords European Union Committee (Comisión sobre la Unión Europea de la cámara alta del Parlamento británico), *The Treaty of Lisbon: an impact assessment. Volume I Report (10th Report of Session 2007-08)*, <https://www.publications.parliament.uk/pa/ld200708/ldselect/lducom/62/62.pdf>, apartado 5.103, letra b).

61 Nota 42 anterior.

D. Propuesta de respuesta a las cuestiones prejudiciales planteadas

1. Cuestiones prejudiciales segunda a quinta

64. He analizado el contenido del derecho a vacaciones anuales retribuidas previsto por el artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88, interpretado a la luz del artículo 31 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea y de los instrumentos internacionales relativos al derecho a vacaciones anuales retribuidas en los que los Estados miembros han participado. Esa recapitulación muestra que el derecho a vacaciones anuales retribuidas tiene carácter imperativo y no se dirige únicamente a los Estados. También he descrito los criterios para invocar el artículo 7, apartado 2, de la Directiva 2003/88, como un medio de reparación cuando el empresario no ha establecido un mecanismo adecuado para que los trabajadores ejerciten el derecho a vacaciones anuales retribuidas (durante la totalidad o una parte de la relación laboral) y he analizado los límites jurídicos del efecto de las directivas y la Carta de la Unión en litigios horizontales entre dos particulares. Dado que las cuestiones prejudiciales segunda a quinta están directamente relacionadas con el artículo 7, apartado 2, de la Directiva 2003/88, las responderé antes de pasar a analizar la primera cuestión prejudicial. Abordaré la cuestión segunda por separado de las cuestiones tercera a quinta.

a) Segunda cuestión prejudicial

65. Mediante su segunda cuestión prejudicial, el órgano jurisdiccional pregunta si un trabajador como el Sr. King puede alegar que se le ha impedido ejercitar el derecho a vacaciones anuales retribuidas cuando no ha disfrutado de las vacaciones anuales a las que tenía derecho en el año de devengo de dichas vacaciones debido a que el empresario se negaba a retribuir cualquier período de vacaciones disfrutado. Mediante la segunda cuestión prejudicial también se solicita orientación sobre si el derecho puede aplazarse hasta el momento en el que el trabajador pueda ejercitarlo.

66. Es importante señalar que el procedimiento principal puede asimilarse a un «supuesto de conclusión» en el que el demandante solicita una compensación financiera por las vacaciones anuales retribuidas no disfrutadas sobre la base del artículo 7, apartado 2, de la Directiva 2003/88 con motivo de la conclusión de la relación laboral.⁶² Esto significa que los importantes principios mencionados el punto 48 anterior, derivados de la sentencia Bollacke del Tribunal de Justicia, son aplicables a la situación del Sr. King, al igual que lo es la condición prevista en el artículo 7, apartado 2, de la Directiva 2003/88 en el sentido de que «el período mínimo de vacaciones anuales retribuidas no podrá ser sustituido por una compensación financiera, *excepto en caso de conclusión de la relación laboral*» (el subrayado es mío).

67. En la sentencia Maschek, el Tribunal de Justicia analizó una situación en la que el Derecho austriaco se oponía al pago de una compensación financiera por las vacaciones anuales no disfrutadas cuando un funcionario se jubilaba de manera voluntaria. El Tribunal de Justicia recordó su jurisprudencia consolidada según la cual el artículo 7, apartado 2, de la Directiva 2003/88 prevé que el

⁶² Aunque a veces la distinción entre los apartados 1 y 2 del artículo 7 resulta confusa, es de importancia. Véanse las conclusiones de la Abogado General Trstenjak presentadas en el asunto KHS (C-214/10, EU:C:2011:465), punto 35.

trabajador tiene derecho a una compensación financiera a fin de evitar que, como consecuencia de la imposibilidad de disfrutar de modo efectivo de las vacaciones anuales retribuidas por la conclusión de la relación laboral, el trabajador quede privado de todo disfrute del mencionado derecho, incluso en forma pecuniaria.⁶³ El Tribunal de Justicia añadió lo siguiente:

«Procede asimismo señalar que el artículo 7, apartado 2, de la Directiva 2003/88, tal como lo interpreta el Tribunal de Justicia, no pone condición alguna a que nazca un derecho a una compensación económica, salvo la exigencia de que, por un lado, la relación laboral haya llegado a su fin y de que, por otro, el trabajador no haya disfrutado de todas las vacaciones anuales a las que tenía derecho en la fecha en que finalizó dicha relación [...]

De lo anterior se deduce que, conforme al artículo 7, apartado 2, de la Directiva [2003/88], el trabajador que no haya tenido la posibilidad de disfrutar de todos sus derechos a vacaciones anuales retribuidas antes de la finalización de su relación laboral, tendrá derecho a una compensación económica en concepto de vacaciones anuales retribuidas no disfrutadas. A este respecto, es irrelevante el motivo o causa de la extinción de la relación laboral.»⁶⁴

68. Por todo lo anterior, no creo que la compensación financiera tenga como único objetivo permitir al trabajador, incluso una vez concluida la relación laboral, disfrutar de un período de descanso retribuido antes de establecer una nueva relación laboral.⁶⁵ Al contrario, su principal finalidad es remunerar, a través de una compensación económica, las vacaciones retribuidas no disfrutadas pendientes al concluir la relación laboral, a fin de evitar que el trabajador quede privado de todo disfrute del mencionado derecho.⁶⁶ Tal compensación únicamente está sujeta a las restricciones impuestas por los Estados miembros al artículo 7, apartado 2, de la Directiva 2003/88 que sean compatibles con el Derecho de la Unión, de modo que las condiciones que los Estados miembros impongan al ejercicio de dicho artículo 7, apartado 2, de la Directiva 2003/88 no supeditan a ningún tipo de prerequisite la propia existencia del derecho a vacaciones anuales retribuidas.⁶⁷

69. El Tribunal de Justicia ha reconocido que existen límites temporales más allá de los cuales las vacaciones anuales carecen de su efecto positivo para el trabajador en su calidad de tiempo de descanso, de modo que los Estados miembros tienen libertad para imponer períodos de referencia y aplazamiento que, una vez expirados, extinguen el derecho a vacaciones anuales retribuidas conferido con arreglo al artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88 (en lo sucesivo, «principio de caducidad»).⁶⁸ La solución que propongo no interfiere en modo alguno con esta línea jurisprudencial del Tribunal de Justicia.⁶⁹

70. Ello se debe a que el Tribunal de Justicia ha señalado que indudablemente, aun cuando con límites, «la cuestión del aplazamiento del disfrute de las vacaciones —y, por ende, de la determinación de un período dentro del cual el trabajador que se haya visto en la imposibilidad de disfrutar sus vacaciones anuales retribuidas durante el período de devengo de las mismas pueda aún disfrutar tales vacaciones— forma parte de las condiciones de ejercicio y aplicación del derecho a vacaciones anuales retribuidas y se rige, pues, por las legislaciones y/o prácticas nacionales».⁷⁰

71. No obstante, el contexto fáctico del procedimiento principal es completamente diferente.

63 Sentencia de 20 de julio de 2016, Maschek (C-341/15, EU:C:2016:576), apartado 26 y jurisprudencia citada.

64 *Ibidem*, apartados 27 y 28 la jurisprudencia citada.

65 Véanse las conclusiones de la Abogada General Trstenjak presentadas en el asunto Stringer y otros (C-520/06, EU:C:2008:38), punto 85.

66 Sentencia de 20 de julio de 2016, Maschek (C-341/15, EU:C:2016:576), apartado 26 y jurisprudencia citada.

67 Sentencia de 24 de enero de 2012, Domínguez (C-282/10, EU:C:2012:33), apartado 18 y jurisprudencia citada.

68 Sentencias de 22 de noviembre de 2011, KHS (C-214/10, EU:C:2011:761), apartado 33; de 3 de mayo de 2012, Neidel (C-337/10, 2012:263), apartado 39, y de 30 de junio de 2016, Sobczyszyn (C-178/15, EU:C:2016:502), apartado 22.

69 Por ejemplo, la resolución n.º 12, de 11 de noviembre de 2010, del Tribunal Constitucional de Bulgaria.

70 Sentencia de 20 de enero de 2009, Schultz-Hoff y otros (C-350/06 y C-520/06, EU:C:2009:18), apartado 34. Véase también el apartado 35.

72. En todas las sentencias relativas al principio de caducidad se ha reconocido la discrecionalidad de los Estados miembros, y todas suelen versar sobre la medida en que el Derecho de los Estados miembros puede imponer límites, como algún tipo de umbral temporal para el disfrute de las vacaciones en relación con un período de referencia, o en las condiciones de la compensación financiera por vacaciones retribuidas no disfrutadas⁷¹ cuyo mecanismo de ejercicio ya había sido establecido por el empresario con carácter previo. Esas mismas circunstancias fácticas han constituido el objeto de asuntos en los que la controversia sobre las condiciones de pago de vacaciones anuales ha surgido en relaciones laborales en curso,⁷² y que, por tanto, estaban reguladas por el artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88, en lugar de por el artículo 7, apartado 2.⁷³

73. Por tanto, cualquier normativa de un Estado miembro que permita a los empresarios eludir el establecimiento de un mecanismo adecuado que posibilite a los trabajadores ejercitar el derecho a vacaciones anuales retribuidas, de modo que sean los trabajadores quienes deban solicitar la creación de ese mecanismo por vía judicial o mediante la adopción cualquier otro tipo de acción, excedería de la discrecionalidad reconocida a los Estados miembros para aplicar el derecho a vacaciones anuales retribuidas y constituiría, más bien, un requisito a la propia existencia de ese derecho.⁷⁴

74. En consecuencia, aunque es cierto que el litigio entre SWWL y el Sr. King se ha basado en gran medida, si no exclusivamente, en la condición de la sentencia Schultz-Hoff y otros, de modo que únicamente puede producirse la pérdida del derecho a vacaciones anuales retribuidas al final del año de devengo de vacaciones o de un período de aplazamiento cuando el trabajador «haya tenido efectivamente la posibilidad de ejercitar el derecho que le atribuye la Directiva»,⁷⁵ considero que esas sentencias no son pertinentes en el procedimiento principal.

75. Por tanto, a mi juicio, el Tribunal de Justicia puede dejar de lado su jurisprudencia consolidada sobre las restricciones temporales y de otra índole impuestas por los Estados miembros al ejercicio del derecho a vacaciones anuales retribuidas, y abordar el problema de que se trata partiendo de la siguiente pregunta: ¿existe algún elemento que impida al Sr. King invocar la literalidad del artículo 7, apartado 2, de la Directiva 2003/88, tal y como ha sido interpretada por el Tribunal de Justicia, para obtener una compensación financiera por las vacaciones no disfrutadas cuando el empresario no ha establecido ningún mecanismo adecuado para el ejercicio del derecho a vacaciones anuales retribuidas en contra del artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88 o, en caso de que sí haya establecido dicho mecanismo, únicamente lo haya hecho a partir de un determinado momento de la relación laboral? A la vista del análisis expuesto, opino que la respuesta a esta cuestión debe ser negativa.

76. Con carácter subsidiario, considero admisibles las alegaciones esgrimidas por el Sr King, con el apoyo de la Comisión, según las cuales el Sr. King no ha tenido la oportunidad de disfrutar de vacaciones anuales retribuidas en el sentido de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia, pero basadas en que el empresario no estableció el mecanismo adecuado para su ejercicio hasta 2008, en caso de que lo llegara a establecer (véanse los puntos 84 a 86 posteriores). Sin embargo, esta opción es menos acorde a la jurisprudencia consolidada, tanto por los motivos ya expuestos como debido al hecho de que, desde que el Tribunal de Justicia señaló por primera vez que los trabajadores deben haber tenido efectivamente la posibilidad de ejercitar el derecho que les atribuye la Directiva antes de que se produzca la pérdida del derecho a vacaciones retribuidas como consecuencia del Derecho

71 Por ejemplo, las sentencias de 20 de enero de 2009, Schultz-Hoff y otros (C-350/06 y C-520/06, EU:C:2009:18), sobre la limitación temporal; de 22 de noviembre de 2011, KHS (C-214/10, EU:C:2011:761), sobre la limitación temporal, y de 20 de julio de 2016, Maschek (C-341/15, EU:C:2016:576), sobre la jubilación voluntaria.

72 Véanse, por ejemplo, la sentencia de 24 de enero de 2012, Domínguez (C-282/10, EU:C:2012:33), sobre el tiempo mínimo de relación laboral a partir del que se devengan las vacaciones retribuidas; el auto de 21 de febrero de 2013, Maestre García (C-194/12, EU:C:2013:102), sobre cuestiones relativas a recursos humanos y organización que limitan las vacaciones retribuidas; y la sentencia de 30 de junio de 2016, Sobczyszyn (C-178/15, EU:C:2016:502), sobre el agotamiento de las vacaciones retribuidas con el disfrute de un permiso por convalecencia.

73 Auto de 21 de febrero de 2013, Maestre García (C-194/12, EU:C:2013:102), apartado 29.

74 Véase punto 34 anterior.

75 Sentencia de 20 de enero de 2009, Schultz-Hoff y otros (C-350/06 y C-520/06, EU:C:2009:18), apartado 43.

nacional,⁷⁶ solo se ha pronunciado sobre casos en los que el trabajador estaba de baja por enfermedad. El Tribunal de Justicia ha llegado incluso a afirmar que cuando un trabajador «no está sujeto a limitaciones físicas o psíquicas causadas por una enfermedad, se encuentra en una situación distinta de la que resulta de una incapacidad laboral debida al estado de salud».⁷⁷

77. A pesar de ello, admito que es posible concluir, a partir de un análisis sencillo, que el trabajador no ha tenido la oportunidad de ejercitar el derecho a vacaciones anuales retribuidas al amparo de la Directiva 2003/88 durante los períodos en los que el empresario no haya puesto a su disposición ningún mecanismo adecuado para el ejercicio de tal derecho, de tal manera que no cabe aplicar en ningún caso las restricciones impuestas por los Estados miembros a su ejercicio aun cuando, por lo demás, sí fueran acordes al margen de discrecionalidad concedido a los Estados miembros con arreglo al artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88.

78. Por tanto, procede responder a la segunda cuestión prejudicial que si el trabajador no disfruta de la totalidad o de parte de las vacaciones anuales a las que tiene derecho en el año de devengo de vacaciones durante el cual debe ejercerse el derecho a las vacaciones, en circunstancias en las que lo habría hecho, pero en las que no lo hizo porque el empresario se negaba a retribuir cualquier período de vacaciones disfrutado, el trabajador puede alegar que se le ha impedido ejercer su derecho a disfrutar de las vacaciones retribuidas y con base en ello aplazar dicho derecho hasta el momento en que tenga la oportunidad de ejercerlo.

b) Respuesta a las cuestiones prejudiciales tercera a quinta

79. Mediante las cuestiones prejudiciales tercera a quinta, que deben responderse de forma conjunta, se pregunta si el derecho a vacaciones anuales retribuidas puede aplazarse de manera indefinida. En el supuesto de que no exista ninguna disposición legal ni contractual que determine el período de aplazamiento, ¿debe reconocerse un período de aplazamiento y, en tal caso, cuál?; en caso de que no exista, ¿está el órgano jurisdiccional obligado a imponerlo? Si es así, ¿resulta compatible el período de 18 meses contados desde el final del año de referencia a efectos de vacaciones con el derecho otorgado en el artículo 7 de la Directiva 2003/88?

80. Esta pregunta puede responderse de manera sucinta.

81. Con motivo de la conclusión de la relación laboral, y al amparo del artículo 7, apartado 2, de la Directiva 2003/88, el trabajador tiene derecho a una compensación financiera por las vacaciones anuales retribuidas no disfrutadas hasta la fecha en la que el empresario haya puesto a disposición del trabajador un mecanismo adecuado para el ejercicio del derecho a vacaciones anuales retribuidas. Ese es el momento en que pueden empezar a ser aplicables las restricciones temporales y de otra naturaleza que los Estados miembros puedan haber decidido imponer al ejercicio del derecho a vacaciones anuales retribuidas, y aun entonces solo serán de aplicación si se subsumen en el ámbito de discreción que el artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88 concede a los Estados miembros y si son, por lo demás, conformes con el Derecho de la Unión. Si no se llegó a facilitar en ningún momento un mecanismo adecuado para el ejercicio del derecho, el período durante el cual se devenga una compensación financiera, con arreglo al artículo 7, apartado 2, de la Directiva 2003/88, por las vacaciones anuales retribuidas se extenderá hasta la conclusión de la relación laboral.

82. La resolución de remisión sugiere que un plazo de dieciocho meses tras el cual no sea posible el aplazamiento, contados desde la conclusión del año de devengo de las vacaciones, sería una limitación lícita al ejercicio del derecho a vacaciones anuales retribuidas.

⁷⁶ *Ibidem*.

⁷⁷ Sentencia de 8 de noviembre de 2012, Heimann y Toltschin (C-229/11 y C-230/11, EU:C:2012:693), apartado 29.

83. Esta propuesta parece estar inspirada en el artículo 9, apartado 1, del Convenio n.º 132 de la OIT de 1970, sobre las vacaciones anuales pagadas. Ahora bien, esta disposición, al igual que sucede con la jurisprudencia del Tribunal de Justicia sobre el principio de caducidad, parte de la base de que existe un mecanismo adecuado para el disfrute de las vacaciones anuales retribuidas en la relación laboral. El artículo 9, apartado 1, del Convenio n.º 132 de la OIT de 1970 es, por tanto, inaplicable a los hechos del procedimiento principal.

84. El representante legal de SWWL afirmó en la vista que las condiciones contractuales del Sr. King no contenían ninguna referencia a las vacaciones anuales retribuidas. Esto significa sin lugar a dudas que SWWL no contaba con ningún mecanismo adecuado para el ejercicio del derecho a vacaciones anuales retribuidas. Cabe señalar que SWWL admitió en la vista que el Sr. King era un trabajador y tenía derecho a vacaciones anuales retribuidas en el marco de la relación laboral.

85. No obstante, SWWL afirmó igualmente que en 2008 ofreció al Sr. King un contrato de trabajo mediante el que, según indicó su representante en la vista, se reconocía su derecho a vacaciones anuales retribuidas. Si ello dio lugar al establecimiento de un mecanismo adecuado para el ejercicio del derecho a vacaciones anuales retribuidas, cuestión que debe determinar el órgano jurisdiccional nacional, se adeudaría una compensación financiera por las vacaciones anuales no disfrutadas, con arreglo al artículo 7, apartado 2, de la Directiva 2003/88, desde el comienzo de la relación laboral del Sr. King, en junio de 1999, hasta la fecha en que en 2008 se le ofreció un contrato de trabajo que preveía un mecanismo adecuado para el ejercicio del derecho a vacaciones anuales retribuidas. Solo entonces podrían haber comenzado a aplicarse cualesquiera restricciones al ejercicio del derecho a vacaciones anuales retribuidas que impusiera el Derecho británico y fueran compatibles con el artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88 y, más en general, con el Derecho de la Unión.

86. Ahora bien, si esa oferta no incluía tal mecanismo —por ejemplo, mediante una estipulación contractual que detallara suficientemente un plazo para el ejercicio del derecho a las vacaciones anuales retribuidas—, la compensación financiera sustitutoria prevista en el artículo 7, apartado 2, de la Directiva 2003/88 debería englobar obligatoriamente la totalidad de la duración de la relación laboral, desde su comienzo, en junio de 1999, hasta su conclusión, el 6 de octubre de 2012.

87. La respuesta a las cuestiones prejudiciales tercera a quinta es la siguiente:

A la conclusión de la relación laboral, y con arreglo al artículo 7, apartado 2, de la Directiva 2003/88, el trabajador tiene derecho a una compensación financiera sustitutoria de las vacaciones anuales retribuidas que no haya disfrutado hasta la fecha en que el empresario pusiera a su disposición un mecanismo adecuado para el ejercicio del derecho a vacaciones anuales retribuidas. Ese es el momento en que pueden empezar a ser aplicables las restricciones temporales y de otra naturaleza que los Estados miembros puedan haber decidido imponer al ejercicio del derecho a vacaciones anuales retribuidas, y aun entonces solo serán de aplicación si se subsumen en el ámbito de discreción que el artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88 concede a los Estados miembros y son, por lo demás, conformes con el Derecho de la Unión. Si no se llegó a facilitar en ningún momento un mecanismo adecuado para el ejercicio del derecho, el período durante el cual, con arreglo al artículo 7, apartado 2, de la Directiva 2003/88, se devenga una compensación financiera por las vacaciones anuales retribuidas se extenderá hasta la conclusión de la relación laboral. En las circunstancias del procedimiento principal, un plazo de dieciocho meses tras el cual no sea posible el aplazamiento, contados desde la conclusión del año de devengo de las vacaciones, no es compatible con el artículo 7 de la Directiva 2003/88.

2. Respuesta a la primera cuestión prejudicial

88. Mediante su primera cuestión prejudicial, el órgano jurisdiccional remitente desea esclarecer si, en caso de controversia entre trabajador y empresario sobre si el trabajador tiene derecho a vacaciones anuales retribuidas de conformidad con el artículo 7 de la Directiva 2003/88, resulta compatible con el Derecho de la Unión, y en particular con el principio del derecho a la tutela judicial efectiva, el hecho de que el trabajador tenga que tomar las vacaciones antes de poder solicitar que se determine si tiene derecho a que dichas vacaciones sean retribuidas.

89. Puesto que he propugnado que exigir al trabajador adoptar cualquier tipo de medida, ya sea iniciar una acción judicial o de cualquier otra índole, para establecer un mecanismo adecuado para el ejercicio del derecho a vacaciones anuales retribuidas supeditaría la propia existencia de este derecho a un requisito ilegítimo,⁷⁸ únicamente sería necesario dar una respuesta a la primera cuestión prejudicial en el caso de que el Tribunal de Justicia no estuviese de acuerdo con mi respuesta a las cuestiones prejudiciales segunda a quinta. Esto es así debido a que exigir a un trabajador tomar vacaciones antes de saber si se le retribuirán es comparable a exigir al trabajador, y no al empresario, adoptar medidas de manera activa para garantizar el establecimiento del mecanismo.

90. Dicho esto, propongo en todo caso una respuesta negativa a la primera cuestión prejudicial, en atención a los motivos que expongo a continuación.

91. En primer lugar, es jurisprudencia reiterada del Tribunal de Justicia que la Directiva 2003/88 considera que el derecho a vacaciones anuales y el derecho a percibir una compensación por vacaciones anuales constituyen dos vertientes de un único derecho.⁷⁹ El Tribunal de Justicia ha considerado incompatibles con el artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88 aquellas prácticas que conlleven un «riesgo razonable de que el trabajador renuncie a tomar sus vacaciones anuales».⁸⁰ Tales prácticas comprenden aplicar unas condiciones económicas durante el período de vacaciones que no son comparables a las que se reconocen durante la relación laboral del trabajador, como el efecto disuasorio del disfrute del derecho a vacaciones anuales derivado de que, durante el periodo de vacaciones únicamente se abone el salario base, sin comisiones.⁸¹ Como ha señalado una Abogado General, «se ha de asegurar que el trabajador no sufra ningún perjuicio por tomar la decisión de ejercer su derecho a vacaciones anuales».⁸²

92. Parece indiscutible que exigir a un trabajador tomar las vacaciones sin paga antes de poder determinar si tiene derecho a vacaciones retribuidas le disuadiría de ejercitar su derecho a vacaciones anuales retribuidas. Esta situación sería incompatible con el efecto útil del artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88 y con la interpretación que ha hecho el Tribunal de Justicia de ese precepto, que supone que «durante las vacaciones anuales [...] debe mantenerse la retribución y, en otras palabras, que el trabajador debe percibir la retribución ordinaria para dicho período de descanso».⁸³ De ello se deduce un elemento profundamente inherente al derecho a vacaciones anuales retribuidas.

93. En segundo lugar, obligar a un trabajador a tomar vacaciones no retribuidas antes de saber si se le van a pagar también es contrario a la obligación de los Estados miembros descrita en el punto 55 anterior, consistente en prever acciones para garantizar el cumplimiento del artículo 7 de la Directiva 2003/88 que tengan un efecto disuasorio real respecto del incumplimiento del empresario. Ese tipo de

78 Sentencia de 24 de enero de 2012, Domínguez (C-282/10, EU:C:2012:33), apartados 18 a 19 y jurisprudencia citada.

79 Sentencias de 16 de marzo de 2006, Robinson-Steele (C-131/04 y C-257/04, EU:C:2006:177), apartado 58; de 22 de mayo de 2014, Lock (C-539/12, EU:C:2014:351), apartado 17 y jurisprudencia citada, y de 12 de febrero de 2015, Sähköalojen ammattiliitto (C-396/13, EU:C:2015:86), apartado 67.

80 Sentencia de 15 de septiembre de 2011, Williams y otros (C-155/10, EU:C:2011:588), apartado 21.

81 Sentencia de 22 de mayo de 2014, Lock (C-539/12, EU:C:2014:351), apartado 24.

82 Conclusiones de la Abogado General Trstenjak en el asunto Williams (C-155/10, EU:C:2011:403), punto 51.

83 Sentencia de 11 de noviembre de 2015, Greenfield (C-219/14, EU:C:2015:745), apartado 50 y jurisprudencia citada.

exigencia haría también excesivamente difícil el ejercicio del derecho a vacaciones anuales retribuidas, pues no parece que el lugar que ocupa dicha disposición dentro del procedimiento, de su desarrollo y o de sus peculiaridades⁸⁴ justifiquen tal impedimento al ejercicio del derecho a vacaciones anuales retribuidas. Tampoco parece ser necesario para la protección del derecho de defensa y de la seguridad jurídica.⁸⁵

94. En tercer lugar, si el Derecho del Reino Unido traza una distinción entre el derecho a vacaciones y el derecho a vacaciones retribuidas, las acciones previstas por el Derecho del Reino Unido podrían llegar a ser de una complejidad desorbitada, de modo que infringirían el artículo 47 de la Carta.⁸⁶

95. Por consiguiente, la primera cuestión prejudicial debe responderse en el sentido de que, en caso de controversia entre el trabajador y el empresario a la hora de determinar si el trabajador tiene derecho a vacaciones anuales retribuidas de conformidad con el artículo 7 de la Directiva 2003/88, resulta incompatible con el Derecho de la Unión, y en particular con el principio del derecho a la tutela judicial efectiva, el hecho de que el trabajador tenga que tomar las vacaciones antes de poder solicitar que se determine si tiene derecho a que dichas vacaciones sean retribuidas.

E. Observaciones finales

96. Soy consciente de que la respuesta que propongo a las cuestiones prejudiciales planteadas entrañaría que los empresarios, y no los trabajadores, adoptaran todas las medidas necesarias para cerciorarse de su obligación de establecer un mecanismo adecuado para el ejercicio del derecho a vacaciones retribuidas, medidas que podrían consistir en recabar asesoramiento jurídico, consultar a los sindicatos pertinentes u obtener orientación de órganos de los Estados miembros responsables de la aplicación del Derecho laboral. Si un empresario no adopta tales medidas, correrá el riesgo de estar obligado a abonar una compensación financiera por las vacaciones no disfrutadas con motivo de la conclusión de la relación laboral. Ello sería, no obstante, conforme al efecto útil del derecho a vacaciones anuales retribuidas, un derecho fundamental de importante peso normativo en el Derecho de los Estados miembros, el Derecho de la Unión y el Derecho internacional, y también sería acorde a la realidad práctica, reconocida por la jurisprudencia del Tribunal de Justicia, en la que el trabajador es la parte débil de la relación laboral.⁸⁷

97. Al tiempo, permitir que trabajadores que se encuentran en la situación del Sr. King invoquen el artículo 7, apartado 2, de la Directiva 2003/88 a la conclusión de la relación laboral no supondría en modo alguno brindar a los trabajadores la oportunidad de acumular el pago de una compensación financiera sustitutoria en contra del objetivo del artículo 7 de la Directiva 2003/88, consistente en garantizar el descanso efectivo del trabajador en aras de una protección eficaz de su seguridad y su salud.⁸⁸ Esto es así debido a que desde el momento en el que el empresario establece un mecanismo para el ejercicio del derecho a las vacaciones anuales retribuidas, la responsabilidad de su ejercicio

84 Sentencia de 20 de octubre de 2016, Danqua (C-429/15, EU:C:2016:789), apartado 42 y jurisprudencia citada

85 *Ibidem*. Véase la reciente sentencia del Tribunal de Justicia de 8 de marzo de 2017, Euro Park Service (C-14/16, EU:C:2017:177), apartados 36 a 39.

86 Véanse, por ejemplo, las conclusiones del Abogado General Jääskinen en el asunto Tárşia (C-69/14, EU:C:2015:269), puntos 34 a 43. Sobre la distinción entre el derecho a la tutela judicial efectiva y el derecho a recursos efectivos, véase Prechal, S., «Redefining the Relationship between “Rewe-effectiveness” and Effective Judicial Protection», *Review of European Administrative Law*, 4, 2011, p. 31. Sobre el artículo 47, véase, con carácter general, Prechal, S., «The Court of Justice and Effective Judicial Protection: What Has the Charter Changed?», Paulussen, C. (ed.), *Fundamental Rights in International and European Law*, Asser Press, 2016, p. 143.

87 Sentencia de 25 de noviembre de 2010, Fuß (C-429/09, EU:C:2010:717), apartado 80. También es preciso señalar que el concepto de «trabajador» a los efectos del artículo 7 de la Directiva 2003/88 ha evolucionado mucho. Véase, por ejemplo, la sentencia de 26 de marzo de 2015, Fenoll (C-316/13, EU:C:2015:200).

88 Véanse, por ejemplo, la sentencia de 22 de noviembre de 2011, KHS (C-214/10, EU:C:2011:761), apartados 29 a 34, y el auto de 21 de febrero de 2013, Maestre García (C-194/12, EU:C:2013:102), apartado 28 y jurisprudencia citada.

recae sobre el trabajador.⁸⁹ En otras palabras, en ese momento al trabajador se le está dando la oportunidad de ejercer el derecho a vacaciones anuales retribuidas a los efectos de la sentencia dictada en el asunto Schultz-Hoff y otros, y si es que no concurren otras circunstancias que la jurisprudencia del Tribunal de Justicia reconoce que impiden el ejercicio del derecho (tales como la enfermedad).

V. Conclusión

98. A la vista de las consideraciones que preceden, propongo al Tribunal de Justicia que responda a las cuestiones prejudiciales planteadas por la Court of Appeal of England and Wales [Tribunal de Apelación, (Inglaterra y Gales), Reino Unido] del siguiente modo:

- «1) En caso de controversia entre el trabajador y el empresario a la hora de determinar si el trabajador tiene derecho a vacaciones anuales retribuidas de conformidad con el artículo 7 de la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, resulta incompatible con el Derecho de la Unión, y en particular con el principio del derecho a la tutela judicial efectiva, el hecho de que el trabajador tenga que tomar las vacaciones antes de poder solicitar que se determine si tiene derecho a que dichas vacaciones sean retribuidas.
- 2) Si el trabajador no disfruta de la totalidad o de parte de las vacaciones anuales a las que tiene derecho en el año de devengo de vacaciones durante el cual debe ejercerse el correspondiente derecho, en circunstancias en las que lo habría hecho, pero en las que no lo hizo porque el empresario se negaba a retribuir cualquier período de vacaciones disfrutado, el trabajador puede alegar que se le ha impedido ejercer su derecho a disfrutar de las vacaciones retribuidas y con base en ello aplazar dicho derecho hasta el momento en que tenga la oportunidad de ejercerlo.
- 3) A la conclusión de la relación laboral, y con arreglo al artículo 7, apartado 2, de la Directiva 2003/88, el trabajador tiene derecho a una compensación financiera sustitutoria de las vacaciones anuales retribuidas que no haya disfrutado hasta la fecha en que el empresario pusiera a su disposición un mecanismo adecuado para el ejercicio del derecho a vacaciones anuales retribuidas. Ese es el momento en que pueden empezar a ser aplicables las restricciones temporales y de otra naturaleza que los Estados miembros puedan haber decidido imponer al ejercicio del derecho a vacaciones anuales retribuidas, y aun entonces solo serán de aplicación si se subsumen en el ámbito de discreción que el artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88 concede a los Estados miembros y son, por lo demás, conformes con el Derecho de la Unión. Si no se llegó a facilitar en ningún momento un mecanismo adecuado para el ejercicio del derecho, el período durante el cual, con arreglo al artículo 7, apartado 2, de la Directiva 2003/8, se devenga una compensación financiera por las vacaciones anuales retribuidas se extenderá hasta la conclusión de la relación laboral. En las circunstancias del procedimiento principal, un plazo de dieciocho meses tras el cual no sea posible el aplazamiento, contados desde la conclusión del año de devengo de las vacaciones, no es compatible con el artículo 7 de la Directiva 2003/88.»

⁸⁹ Me gustaría señalar que cuando el Tribunal de Justicia se ha pronunciado en contra de medidas adoptadas por los Estados miembros que podrían haber supuesto un incentivo a los trabajadores para sustituir el disfrute efectivo de las vacaciones por una compensación financiera, lo ha hecho en un contexto en el que el empresario establecería un mecanismo para el ejercicio del derecho a vacaciones anuales retribuidas. Véase, por ejemplo, la sentencia de 6 de abril de 2006, *Federatie Nederlandse Vakbeweging* (C-124/05, EU:C:2006:244).