



Recopilación de la Jurisprudencia

CONCLUSIONES DEL ABOGADO GENERAL
SR. YVES BOT
presentadas el 29 de mayo de 2018¹

Asuntos acumulados C-569/16 y C-570/16

Stadt Wuppertal
contra
Maria Elisabeth Bauer (C-569/16)
y
Volker Willmeroth als Inhaber der TWI Technische Wartung und Instandsetzung Volker Willmeroth e. K.
contra
Martina Broßonn (C-570/16)

[Peticiónes de decisión prejudicial planteadas por el Bundesarbeitsgericht (Tribunal Supremo de lo Laboral, Alemania)]

«Procedimiento prejudicial — Política social — Ordenación del tiempo de trabajo — Vacaciones anuales — Directiva 2003/88/CE — Artículo 7 — Relación laboral que concluye por fallecimiento del trabajador — Extinción del derecho a las vacaciones anuales retribuidas — Normativa nacional que impide el pago de una compensación económica por vacaciones anuales retribuidas no disfrutadas a los herederos del difunto — Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea — Artículo 31, apartado 2 — Obligación de interpretación conforme del Derecho nacional — Posibilidad de invocar directamente el artículo 31, apartado 2, de la Carta de los Derechos Fundamentales en un litigio entre particulares — Obligación de abstenerse de aplicar una normativa nacional contraria»

1. Las presentes peticiones de decisión prejudicial versan sobre la interpretación del artículo 7 de la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo,² y del artículo 31, apartado 2, de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea.³

2. Dichas peticiones se presentaron en el contexto de sendos litigios entre la Sra. Maria Elisabeth Bauer y la Sra. Martina Broßonn, de una parte, y los antiguos empleadores de sus difuntos maridos, a saber, respectivamente, la Stadt Wuppertal (Alemania) y el Sr. Volker Willmeroth, como propietario de la empresa TWI Technische Wartung und Instandsetzung Volker Willmeroth e. K. (en lo sucesivo, «Sr. Willmeroth»), de otra, en relación con la negativa de estos a pagarles una compensación económica por las vacaciones anuales retribuidas no disfrutadas por sus cónyuges antes de su fallecimiento.

¹ Lengua original: francés.

² DO 2003, L 299, p. 9.

³ En lo sucesivo, «Carta».

3. El Derecho del trabajo constituye ciertamente uno de los ámbitos principales en los que las normas emanadas de la Unión pueden ser invocadas en litigios entre particulares.⁴

4. Al mismo tiempo, puede parecer que la falta de efecto directo horizontal de las directivas, establecida por la jurisprudencia reiterada del Tribunal de Justicia,⁵ pone en riesgo la efectividad concreta de los derechos sociales fundamentales en los litigios que deben resolver los órganos jurisdiccionales nacionales.⁶

5. No obstante, este inconveniente puede mitigarse, e incluso desaparecer, cuando una disposición del Derecho de la Unión con rango de Derecho primario, y más concretamente una disposición de la Carta, posee las cualidades necesarias para poder ser invocada directamente en un litigio entre particulares.

6. Al igual que otros derechos sociales fundamentales reconocidos por la Carta, el derecho que todo trabajador tiene a un período de vacaciones anuales retribuidas, consagrado en el artículo 31, apartado 2, de dicho texto, tiene como finalidad regular las relaciones laborales, que son, en su mayoría, relaciones de Derecho privado. Habida cuenta, por un lado, de la jurisprudencia reiterada del Tribunal de Justicia antes citada relativa a la falta de efecto directo horizontal de las directivas, abundantes en el Derecho social de la Unión, y por otro, de la jurisprudencia reciente del Tribunal de Justicia, que parece inclinarse por la posibilidad de invocar directamente, en los litigios entre particulares, las disposiciones de la Carta que tienen carácter imperativo y autosuficiente,⁷ no es de extrañar que se someta al Tribunal de Justicia la cuestión de si el artículo 31, apartado 2, de la Carta puede invocarse directamente en un litigio entre particulares para excluir la aplicación de disposiciones nacionales contrarias a dicho artículo.

7. El punto de partida de la reflexión que debe llevarse a cabo a este respecto se sustenta, en mi opinión, en que los derechos fundamentales reconocidos por la Carta, en principio, a fin de no quedarse en papel mojado, deben poder ser protegidos, y en consecuencia, ser invocados directamente, ante los órganos jurisdiccionales nacionales. Tan solo procedería matizar que no todas las disposiciones de la Carta gozan del mismo grado de tutela judicial. En consecuencia, cuando el Tribunal de Justicia debe determinar si una disposición de la Carta puede o no ser invocada directamente ante un órgano jurisdiccional nacional al objeto de excluir la aplicación de disposiciones nacionales contrarias a esa disposición, ha de tomar en consideración el tenor de esta última, en relación con las explicaciones correspondientes.⁸

8. Con ocasión de los presentes asuntos, voy a proceder a exponer principalmente las razones por las que considero que el artículo 31, apartado 2, de la Carta posee las cualidades necesarias para poder ser invocado directamente en un litigio entre particulares con el fin de excluir la aplicación de disposiciones nacionales contrarias.

4 Como señala Walkila, S, *Horizontal Effect of Fundamental Rights in EU Law*, Europa Law Publishing, Groning, 2016, «an unequal relation of the parties tends more easily to justify recourse to fundamental rights in an effort to strengthen the position of the weaker party. Since this is a common situation and characteristic of many employer-employee relations, the field of employment law has proved a fruitful area for the evolution of the horizontal effect of fundamental right norms of EU law» (p. 199).

5 Véase, en particular, la sentencia de 10 de octubre de 2017, Farrell (C-413/15, EU:C:2017:745), apartado 31 y jurisprudencia citada.

6 Véase, a este respecto, Van Raepenbusch, S., *Droit institutionnel de l'Union européenne*, 2ª edición, Larcier, Bruselas, 2016, que señala que dicha jurisprudencia constituye «una restricción importante a la efectividad de los derechos conferidos por el ordenamiento jurídico de la Unión, especialmente en el ámbito social, puesto que el Derecho social de la Unión se construye fundamentalmente mediante directivas, con arreglo al artículo 153 TFUE, apartado 2, letra b). En otras palabras, a pesar de que las disposiciones sociales de la Unión en cuestión tienen por objeto proteger a los trabajadores y son suficientemente precisas e incondicionales como para que un juez las aplique directamente, aquellos no pueden invocarse contra un empresario particular, ni siquiera para excluir una norma de Derecho nacional contraria (efecto de exclusión)» (p. 480).

7 Véase la reciente sentencia de 17 de abril de 2018, Egenberger (C-414/16 EU:C:2018:257).

8 Explicaciones sobre la Carta de los Derechos Fundamentales (DO 2007, C 303, p. 17; en lo sucesivo, «explicaciones sobre la Carta»).

I. Marco jurídico

A. Derecho de la Unión

9. Con arreglo al artículo 31, apartado 2, de la Carta, «todo trabajador tiene derecho [...] a un período de vacaciones anuales retribuidas».

10. El artículo 7 de la Directiva 2003/88, titulado «Vacaciones anuales», tiene el siguiente tenor:

«1. Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para que todos los trabajadores dispongan de un período de al menos cuatro semanas de vacaciones anuales retribuidas, de conformidad con las condiciones de obtención y concesión establecidas en las legislaciones y/o prácticas nacionales.

2. El período mínimo de vacaciones anuales retribuidas no podrá ser sustituido por una compensación financiera, excepto en caso de conclusión de la relación laboral.»

11. El artículo 17 de esta Directiva preceptúa que los Estados miembros podrán establecer excepciones a lo dispuesto en algunas de sus disposiciones. Sin embargo, no está admitida ninguna excepción a lo dispuesto en su artículo 7.

B. Derecho alemán

12. El artículo 7, apartado 4, de la Bundesurlaubsgesetz (Ley federal sobre vacaciones),⁹ de 8 de enero de 1963, en su versión de 7 de mayo de 2002,¹⁰ dispone:

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

13. El artículo 1922, apartado 1, del Bürgerliches Gesetzbuch (Código civil)¹¹ establece, bajo el título «Sucesión a título universal»:

«Al fallecer una persona (apertura de la sucesión), el patrimonio universal de esta (sucesión) se transmite a una o varias personas (herederos).»

II. Litigio principal y cuestiones prejudiciales

14. La Sra. Bauer es la única heredera de su marido, fallecido el 20 de diciembre de 2010, que estaba empleado por la Stadt Wuppertal, un organismo de Derecho público. Este último rechazó la solicitud de la Sra. Bauer de concesión de una indemnización de 5 857,75 euros correspondiente a 25 días de vacaciones anuales no disfrutadas a los que su marido tenía derecho en el momento de su fallecimiento.

⁹ BGBl. 1963, p. 2.

¹⁰ BGBl. 2002 I, p. 1529 (en lo sucesivo; «BUrlG»).

¹¹ En lo sucesivo, «BGB».

15. La Sra. Broßonn es la única heredera de su marido, que estuvo empleado por el Sr. Willmeroth, desde abril de 2003, y que falleció el 4 de enero de 2013, después de haber estado incapacitado para trabajar desde julio de 2012 debido a una enfermedad. El Sr. Willmeroth rechazó la solicitud de la Sra. Broßonn de concesión de una indemnización de 3 702,72 euros correspondiente a 32 días de vacaciones no disfrutadas a los que su marido, titular de un derecho a vacaciones anuales de 35 días, tenía derecho en el momento de su fallecimiento.

16. Las Sras. Bauer y Broßonn presentaron ante el Arbeitsgericht (Tribunal de lo Laboral, Alemania) competente sendas demandas solicitando el pago de tales indemnizaciones. Las demandas fueron estimadas y, a continuación, el Landesarbeitsgericht (Tribunal Regional de lo Laboral, Alemania) competente desestimó los recursos interpuestos por la Stadt Wuppertal y por el Sr. Willmeroth contra las sentencias dictadas en primera instancia. La Stadt Wuppertal y el Sr. Willmeroth han interpuesto recursos de casación contra las referidas resoluciones ante el Bundesarbeitsgericht (Tribunal Supremo de lo Laboral, Alemania).

17. En las resolución de remisión dictadas en cada uno de estos dos asuntos, el órgano jurisdiccional remitente recuerda que el Tribunal de Justicia ya declaró, en su sentencia de 12 de junio de 2014, Bollacke (C-118/13; en lo sucesivo, «sentencia Bollacke», EU:C:2014:1755), que el artículo 7 de la Directiva 2003/88 debe interpretarse en el sentido de que se opone a normativas o prácticas nacionales, como las controvertidas en el asunto principal, que establecen que el derecho a las vacaciones anuales se extingue sin generar derecho a una compensación económica por vacaciones anuales no disfrutadas, cuando la relación laboral concluye por fallecimiento del trabajador. No obstante, aquel órgano jurisdiccional se pregunta si ocurre lo mismo cuando el Derecho nacional excluye que tal compensación económica pueda formar parte del haber hereditario. El artículo 7, apartado 4, de la BUrlG, en relación con el artículo 1922, apartado 1, del BGB, tienen, en efecto, por consecuencia que el derecho a las vacaciones del difunto se extinga en el momento de su fallecimiento y que tal derecho no pueda, en consecuencia, convertirse en un derecho a una indemnización compensatoria ni formar parte del haber hereditario. El órgano jurisdiccional remitente precisa, a este respecto, que cualquier otra interpretación de tales disposiciones sería *contra legem* y no podría, por lo tanto, ser aceptada.

18. Por otra parte, puesto que el Tribunal de Justicia ha admitido que el derecho a las vacaciones anuales retribuidas puede extinguirse tras un período de quince meses contados a partir del final del año de devengo al no poder obedecer ya a la finalidad de tal derecho, a saber, permitir que el trabajador descanse y disponer de un período de ocio y esparcimiento¹² y que tampoco parece que dicha finalidad pueda lograrse una vez que el interesado ha fallecido, el órgano jurisdiccional remitente se pregunta si la extinción del derecho a las vacaciones o a la compensación económica por vacaciones anuales retribuidas no disfrutadas queda verdaderamente excluida, o si debe considerarse, por el contrario, que las vacaciones anuales retribuidas mínimas garantizadas por la Directiva 2003/88 y por la Carta tienen asimismo por objeto garantizar una protección de los herederos del trabajador fallecido.

19. En este contexto, el órgano jurisdiccional remitente se pregunta si el artículo 7 de la Directiva 2003/88 y el artículo 31, apartado 2, de la Carta pueden, por sí mismos, tener como efecto obligar al empresario a pagar una indemnización compensatoria a los herederos del trabajador. Tras señalar que en el asunto Willmeroth (C-570/16) se enfrentan dos particulares, este órgano jurisdiccional se pregunta, además, si el eventual efecto directo de tales disposiciones también puede revestir carácter horizontal.

12 Véase la sentencia de 22 de noviembre de 2011, KHS (C-214/10, EU:C:2011:761), apartado 44.

20. En tales circunstancias, el Bundesarbeitsgericht (Tribunal Supremo de lo Laboral) decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia las cuestiones prejudiciales que se transcriben a continuación. La primera cuestión se plantea, en términos idénticos, en el contexto de los asuntos Bauer (C-569/16) y Willmeroth (C-570/16), mientras que la segunda se plantea únicamente en relación con el asunto Willmeroth (C-570/16):

- «1) ¿Conceden el artículo 7 de la Directiva [2003/88/CE] o el artículo 31, apartado 2, de la [Carta] al heredero de un trabajador fallecido durante la vigencia de su contrato de trabajo el derecho a una compensación económica por el período mínimo de vacaciones anuales que correspondían al trabajador antes de su fallecimiento, siendo así que el artículo 7, apartado 4, de la [BUrIG], en relación con el artículo 1922, apartado 1, del [BGB], excluye tal derecho?
- 2) En caso de respuesta afirmativa a la primera cuestión, ¿es aplicable la misma conclusión en los casos en que la relación laboral ligaba a dos particulares?»

III. Análisis

21. Mediante su primera cuestión prejudicial, redactada de manera idéntica en los dos asuntos acumulados Bauer (C-569/16) y Willmeroth (C-570/16), el órgano jurisdiccional remitente pregunta, en esencia, si el artículo 7 de la Directiva 2003/88 debe interpretarse en el sentido de que se opone a legislaciones o prácticas nacionales, como las controvertidas en el asunto principal, que establecen que el derecho a las vacaciones anuales retribuidas se extingue cuando la relación laboral concluye por fallecimiento del trabajador, sin que se genere derecho a compensación económica alguna por las vacaciones anuales retribuidas no disfrutadas, y que no permiten, en consecuencia, que se pague tal compensación a los herederos del causante.

22. En caso de respuesta afirmativa a esta primera cuestión prejudicial, el órgano jurisdiccional remitente desea saber, en segundo lugar, si el heredero del trabajador fallecido puede invocar directamente el artículo 7 de la Directiva 2003/88 o el artículo 31, apartado 2, de la Carta contra un empleador, independientemente de que se trate de una persona de Derecho público o de Derecho privado, para obtener el pago de una compensación económica por vacaciones anuales retribuidas no disfrutadas.

23. He de recordar que, en su sentencia Bollacke, el Tribunal de Justicia ya declaró, con respecto a las mismas disposiciones del Derecho alemán, que el artículo 7 de la Directiva 2003/88 debe interpretarse en el sentido de que se opone a normativas o prácticas nacionales, como las controvertidas en el litigio principal, que establecen que el derecho a las vacaciones anuales retribuidas se extingue sin dar derecho a una compensación económica por vacaciones anuales retribuidas no disfrutadas, cuando la relación laboral llega a su fin por el fallecimiento del trabajador.

24. No obstante, el órgano jurisdiccional remitente considera que el Tribunal de Justicia no se ha pronunciado sobre si el derecho a una compensación económica forma parte del haber hereditario incluso cuando el Derecho de sucesiones nacional lo excluye. Según la interpretación dada por el órgano jurisdiccional remitente, del Derecho alemán se desprende que el derecho a las vacaciones del difunto se extinguió en el momento de su fallecimiento y que tal derecho no podía, en consecuencia, convertirse en un derecho a una indemnización compensatoria en el sentido del artículo 7, apartado 4, de la BUrIG tras su fallecimiento, dado que este derecho a una compensación económica por vacaciones anuales retribuidas no disfrutadas no puede, por lo tanto, formar parte del haber hereditario con arreglo al artículo 1922, apartado 1, del BGB. El artículo 7, apartado 4, de la BUrIG, en relación con el artículo 1922, apartado 1, del BGB, no podría, en consecuencia, interpretarse en el sentido de que los derechos a vacaciones de un trabajador fallecido cuando estaba en activo se transmiten a sus herederos. Adviértase que se trata del estado del Derecho alemán según se desprende de la jurisprudencia del Bundesarbeitsgericht (Tribunal Supremo de lo Laboral), como pone de

manifiesto este órgano jurisdiccional con las citas de sus propias sentencias.¹³

25. Por otra parte, dicho órgano jurisdiccional no excluye que la jurisprudencia del Tribunal de Justicia relativa al derecho a una compensación económica por vacaciones anuales retribuidas no disfrutadas en caso de fallecimiento del trabajador pueda desarrollarse a partir de la idea de que el beneficio que supone para el heredero del trabajador tal indemnización podría compadecerse mal con la finalidad que el Tribunal de Justicia ha atribuido al derecho a las vacaciones anuales retribuidas.¹⁴

26. A mi juicio, estas consideraciones no desvirtúan la solución adoptada por el Tribunal de Justicia en su sentencia Bollacke.

27. Al contrario, salvo que quede desprovista de efecto en su aplicación práctica, esta solución implica necesariamente la transmisión *mortis causa* del derecho a una compensación económica por vacaciones anuales retribuidas no disfrutadas a los herederos del trabajador fallecido. En otras palabras, en la medida en que el Tribunal de Justicia ha declarado que el derecho a vacaciones anuales y el derecho a percibir una retribución en concepto de vacaciones constituyen dos vertientes de un único derecho,¹⁵ que la compensación económica por vacaciones anuales retribuidas no disfrutadas tiene por objeto compensar la imposibilidad para el trabajador de disfrutar de modo efectivo de su derecho a las vacaciones anuales retribuidas¹⁶ y resulta indispensable para garantizar el efecto útil del mismo,¹⁷ y que, en consecuencia, el derecho a las vacaciones anuales retribuidas no se extingue con el fallecimiento del trabajador,¹⁸ ha de deducirse necesariamente de ello que sus herederos deben tener la posibilidad de invocar el derecho a las vacaciones anuales retribuidas de que disponía dicho trabajador, en forma de compensación económica. Lo contrario equivaldría a privar retroactivamente al trabajador fallecido de su derecho a las vacaciones anuales retribuidas como resultado de «un hecho fortuito, que escapa [al] control tanto del trabajador como del empleador».¹⁹

28. Por otra parte, varios elementos ponen de manifiesto que el Tribunal de Justicia, en su sentencia Bollacke, tuvo en cuenta la cuestión sucesoria en la solución adoptada.

29. De esta manera, procede señalar que tanto el artículo 7, apartado 4, de la BUrlG como el artículo 1922, apartado 1, del BGB se citan en la parte de la sentencia Bollacke relativa al Derecho alemán. Así pues, las normativas nacionales mencionadas en el fallo de dicha sentencia hacen referencia a estas dos disposiciones.²⁰

30. Asimismo, del relato de los hechos que figura en la sentencia Bollacke se desprende que el Tribunal de Justicia era plenamente consciente de que el litigio principal se basaba en el rechazo por el empresario de la solicitud que formuló la Sra. Bollacke de una compensación económica por vacaciones anuales retribuidas no disfrutadas por su marido, habida cuenta de que dicho empresario dudaba de que se tratara de un derecho transmisible *mortis causa*.²¹

13 Véanse las resoluciones de remisión en los dos asuntos acumulados (apartado 14).

14 Véase, para una posición similar, Vitez, B., «Holiday Pay: Now also to Be Enjoyed during the Afterlife», *European Law Reporter*, Verlag radical brain S.A., Luxemburgo, 2014, n.º 4, p. 114.

15 Véase la sentencia Bollacke (apartados 16 y 20 y jurisprudencia citada).

16 Véase, en ese sentido, la sentencia Bollacke (apartado 17).

17 Véase la sentencia Bollacke (apartado 24).

18 Véase la sentencia Bollacke (apartado 26).

19 Véase la sentencia Bollacke (apartado 25).

20 Véase la sentencia Bollacke (apartados 6 y 7).

21 Sentencia Bollacke (apartado 11).

31. Además, en el momento en que se dictó la sentencia Bollacke ya era evidente que la jurisprudencia del Bundesarbeitsgericht (Tribunal Supremo de lo Laboral), según la cual, cuando la relación laboral concluye por el fallecimiento del trabajador, no nace un derecho a una compensación económica por las vacaciones anuales retribuidas no disfrutadas, estaba siendo cuestionada. De este modo, el Landesarbeitsgericht Hamm (Tribunal Regional de lo Laboral de Hamm, Alemania) expresó sus dudas acerca de si tal jurisprudencia podía tener fundamento habida cuenta de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia relativa al artículo 7 de la Directiva 2003/88.²²

32. Finalmente, del tenor de la segunda cuestión formulada por el Landesarbeitsgericht Hamm (Tribunal Regional de lo Laboral de Hamm) resultaba expresamente el planteamiento del problema de si el derecho a una compensación económica por vacaciones anuales retribuidas no disfrutadas es un derecho del trabajador de carácter personalísimo, de manera que únicamente este último podría disfrutar de dicho derecho para cumplir, aunque sea en un momento posterior, los objetivos de descanso y distensión relacionados con la concesión de las vacaciones anuales retribuidas.

33. Deduzco de estas consideraciones que las interrogantes que han originado los presentes asuntos prejudiciales ya estaban presentes en el asunto que dio lugar a la sentencia Bollacke. Así, el Tribunal de Justicia dictó su sentencia teniendo en cuenta la cuestión sucesoria en dicho asunto.

34. En consecuencia, procede confirmar la interpretación aplicada por el Tribunal de Justicia en su sentencia Bollacke, a saber, que el artículo 7 de la Directiva 2003/88 debe interpretarse en el sentido de que se opone a normativas o prácticas nacionales, como las controvertidas en el litigio principal, que establecen que, cuando la relación laboral llega a su fin por el fallecimiento del trabajador, el derecho a las vacaciones anuales retribuidas se extingue sin dar derecho a una compensación económica por vacaciones anuales retribuidas no disfrutadas, y que no permiten, en consecuencia, que se pague tal compensación a los herederos del causante.

35. Es preciso determinar a continuación cuáles son las consecuencias que el órgano jurisdiccional remitente debe extraer de esta declaración de incompatibilidad entre el artículo 7 de la Directiva 2003/88 y el Derecho nacional en cuestión en el marco de los litigios de que conoce.

36. Por lo que se refiere, en primer lugar, a la obligación de los órganos jurisdiccionales nacionales de esforzarse en realizar una «interpretación conciliadora», en virtud de la invocabilidad de la interpretación conforme, para «poner fin a la incompatibilidad» constatada,²³ es preciso mencionar aquí la posición expresada por el Bundesarbeitsgericht (Tribunal Supremo de lo Laboral), según la cual este Tribunal se encuentra en la imposibilidad de interpretar el artículo 7, apartado 4, de la BUrlG y el artículo 1922, apartado 1, del BGB de manera concordante con el artículo 7 de la Directiva 2003/88, tal como lo ha interpretado el Tribunal de Justicia. Así, el órgano jurisdiccional remitente considera que se enfrenta a la limitación de la interpretación conforme constituida por la interpretación *contra legem*, tras una apreciación que, como recuerda, corresponde efectuar únicamente a los órganos jurisdiccionales nacionales.²⁴

37. A este respecto, debe recordarse que el Tribunal de Justicia ha declarado en reiteradas ocasiones que «la obligación de los Estados miembros, derivada de una directiva, de alcanzar el resultado que esta prevé, así como su deber de adoptar todas las medidas generales o particulares apropiadas para asegurar el cumplimiento de dicha obligación, se imponen a todas las autoridades de los Estados miembros, incluidas, en el ámbito de sus competencias, las autoridades judiciales».²⁵

22 Sentencia Bollacke (apartado 12).

23 Tomo prestadas estas expresiones de Simon, D., «La panacée de l'interprétation conforme: injection homéopathique ou thérapie palliative?», *De Rome à Lisbonne: les juridictions de l'Union européenne à la croisée des chemins, Mélanges en l'honneur de Paolo Mengozzi*, Bruylant, Bruselas, 2013, pp. 279-300, en particular, p. 299.

24 Véanse las resoluciones de remisión en los dos asuntos acumulados (apartado 16).

25 Véase, en particular, la sentencia de 19 de abril de 2016, DI (C-441/14, EU:C:2016:278), apartado 30 y jurisprudencia citada.

38. Según el Tribunal de Justicia, «de ello se deduce que, al aplicar el Derecho interno, el órgano jurisdiccional nacional que debe interpretarlo está obligado a tomar en consideración el conjunto de normas de ese Derecho y aplicar los métodos de interpretación reconocidos por este para hacerlo, en la mayor medida posible, a la luz de la letra y de la finalidad de la directiva de que se trate con el fin de alcanzar el resultado que esta persigue y, por lo tanto, atenerse al artículo 288 TFUE, párrafo tercero».²⁶

39. En efecto, 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».²⁷

40. Sin embargo, en este contexto, el Tribunal de Justicia ha dejado claro 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».²⁸

41. Por tanto, según el Tribunal de Justicia, un órgano jurisdiccional nacional no puede considerar válidamente que se encuentra imposibilitado para interpretar una norma nacional de conformidad con el Derecho de la Unión, por el mero hecho de que, de forma reiterada, ha interpretado esa norma en un sentido que no es compatible con ese Derecho.²⁹

42. A la vista de este resumen de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia, corresponde al órgano jurisdiccional remitente comprobar si las disposiciones nacionales en cuestión en el litigio principal, a saber, el artículo 7, apartado 4, de la BUrIG y el artículo 1922, apartado 1, del BGB, se prestan a una interpretación que sea conforme con la Directiva 2003/88. A este respecto, dicho órgano debe tener en cuenta que, por una parte, estas disposiciones nacionales se formulan de forma relativamente amplia y general³⁰ y, por otra parte, como parece desprenderse de las propias resoluciones de remisión, que la incompatibilidad del Derecho nacional con el Derecho de la Unión se basa en la interpretación que el Bundesarbeitsgericht (Tribunal Supremo de lo Laboral) hace de estas disposiciones.³¹ Parece, pues, que la interpretación que el Bundesarbeitsgericht (Tribunal Supremo de lo Laboral) efectúa de las normas nacionales en cuestión en el litigio principal es la causante de que el trabajador se vea, por el hecho de su fallecimiento, privado del derecho a las vacaciones anuales retribuidas, en su componente retributivo destinado a compensar la imposibilidad para dicho trabajador de disfrutar de modo efectivo de este derecho antes de la extinción de su relación laboral.

43. En segundo lugar, si dicho órgano jurisdiccional siguiera considerando que se encuentra en efecto imposibilitado de interpretar el Derecho nacional de una manera que sea conforme con el artículo 7 de la Directiva 2003/88, deberá examinarse si dicho artículo tiene efecto directo y, en su caso, si las Sras. Bauer y Broßonn pueden invocarlo contra los respectivos empleadores de sus difuntos maridos.

26 Véase, en particular, la sentencia de 19 de abril de 2016, DI (C-441/14, EU:C:2016:278), apartado 31 y jurisprudencia citada.

27 Véase, en particular, la sentencia de 19 de abril de 2016, DI (C-441/14, EU:C:2016:278), apartado 32 y jurisprudencia citada.

28 Véase, en particular, las sentencias de 19 de abril de 2016, DI (C-441/14, EU:C:2016:278), apartado 33 y jurisprudencia citada, y de 17 de abril de 2018, Egenberger (C-414/16, EU:C:2018:257), apartado 72.

29 Véanse las sentencias de 19 de abril de 2016, DI (C-441/14, EU:C:2016:278), apartado 34, y de 17 de abril de 2018, Egenberger (C-414/16, EU:C:2018:257), apartado 73.

30 En efecto, esto explica también por qué otros órganos jurisdiccionales alemanes que se han pronunciado sobre este problema han podido considerar que era posible una interpretación conforme.

31 Véanse las resoluciones de remisión en los dos asuntos acumulados (apartado 14).

44. A este respecto, de la jurisprudencia reiterada del Tribunal de Justicia se desprende que, «en todos aquellos casos en que las disposiciones de una directiva, desde el punto de vista de su contenido, no estén sujetas a condición alguna y sean suficientemente precisas, los particulares están legitimados para invocarlas ante los órganos jurisdiccionales nacionales contra el Estado, bien cuando este no haya adaptado el Derecho nacional a la directiva dentro de los plazos señalados, bien cuando haya hecho una adaptación incorrecta».³²

45. En su sentencia de 24 de enero de 2012, Domínguez,³³ el Tribunal de Justicia declaró que el artículo 7 de la Directiva 2003/88 satisface tales criterios, «dado que impone a los Estados miembros, en términos inequívocos, una obligación de resultado precisa y no sujeta a condición alguna en cuanto a la aplicación de la norma que contiene, consistente en conceder a todo trabajador vacaciones anuales retribuidas de al menos cuatro semanas».³⁴ Además, según el Tribunal de Justicia, «aun cuando el artículo 7 de la Directiva 2003/88 deja a los Estados miembros un cierto margen de apreciación a la hora de establecer los requisitos de obtención y concesión del derecho a vacaciones anuales retribuidas contemplado en el mismo, ello no afecta, sin embargo, al carácter preciso e incondicional de la obligación que establece dicho artículo». El Tribunal de Justicia señala al respecto que «el artículo 7 de la Directiva 2003/88 no figura entre las disposiciones de [esta Directiva] respecto de las cuales su artículo 17 permite establecer excepciones». Por tanto, a su juicio, puede, «determinarse la protección mínima que los Estados miembros deben establecer en todo caso con arreglo al mencionado artículo 7».³⁵ Así, en el apartado 36 de su sentencia de 24 de enero de 2012, Domínguez,³⁶ el Tribunal de Justicia señala que «el artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88 reúne los requisitos necesarios para producir efecto directo».

46. Por lo que se refiere más en concreto al artículo 7, apartado 2, de la Directiva 2003/88, el reconocimiento de su efecto directo parece desprenderse de la sentencia Bollacke, en la que el Tribunal de Justicia declaró que esta disposición «no pone condición alguna a que nazca un derecho a una compensación financiera, 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 todas las vacaciones anuales a las que tenía derecho en la fecha en que finalizó dicha relación».³⁷ Por otra parte, el Tribunal de Justicia declaró en esta misma sentencia que «[dicha] Directiva concede directamente» el derecho a una compensación económica previsto en el artículo 7, apartado 2, de la Directiva 2003/88.³⁸

47. A continuación, debe examinarse si, en cada uno de los presentes asuntos acumulados, el heredero del trabajador fallecido puede invocar directamente el artículo 7 de la Directiva 2003/88 contra el empleador, independientemente de si este último es una persona de Derecho público o de Derecho privado, para obtener el pago de una compensación económica por vacaciones anuales retribuidas no disfrutadas, es decir, el beneficio del componente retributivo del derecho a las vacaciones anuales retribuidas.

48. Es claro que, en vista de la jurisprudencia consolidada del Tribunal de Justicia, que rechaza reconocer a las directivas un efecto directo horizontal,³⁹ las Sras. Bauer y Broßonn no se encuentran en una posición de igualdad a efectos de la garantía de una protección efectiva del derecho a las vacaciones anuales retribuidas que sus difuntos maridos habían adquirido.

32 Véase, en particular, la sentencia de 24 de enero de 2012, Domínguez (C-282/10, EU:C:2012:33), apartado 33 y jurisprudencia citada.

33 C-282/10, EU:C:2012:33.

34 Véase al apartado 34 de esta sentencia.

35 Véase la sentencia de 24 de enero de 2012, Domínguez (C-282/10, EU:C:2012:33), apartado 35 y jurisprudencia citada.

36 C-282/10, EU:C:2012:33.

37 Véase la sentencia Bollacke (apartado 23). Véase, asimismo, la sentencia de 20 de julio de 2016, Maschek (C-341/15, EU:C:2016:576), apartado 27.

38 Véase la sentencia Bollacke (apartado 28).

39 Véase, en particular, la sentencia de 24 de enero de 2012, Domínguez (C-282/10, EU:C:2012:33), apartado 37 y jurisprudencia citada.

49. Dado que su marido estaba empleado por la Stadt Wuppertal, que es un organismo de Derecho público, la Sra. Bauer puede invocar fácilmente contra dicho organismo su derecho a una compensación económica por vacaciones anuales retribuidas no disfrutadas, el cual, ha de recordarse, viene conferido directamente por el artículo 7, apartado 2, de la Directiva 2003/88. En efecto, es preciso recordar que, «cuando los justiciables pueden ampararse en una directiva frente al Estado, no frente a un particular, pueden hacerlo independientemente de cuál sea la condición en que actúa el Estado, empleador o autoridad pública. En efecto, en uno y otro caso hay que evitar que el Estado pueda obtener ventajas de su incumplimiento del Derecho de la Unión». ⁴⁰ Sobre la base de estas consideraciones, el Tribunal de Justicia ha admitido que «los justiciables pueden invocar disposiciones incondicionales y suficientemente precisas de una directiva no solo frente a un Estado miembro y todos los órganos de su Administración, como las autoridades descentralizadas [...], sino también [...] frente a organismos o entidades sometidos a la autoridad o al control del Estado o que dispongan de facultades exorbitantes en relación con los que se deriven de las normas aplicables en las relaciones entre particulares». ⁴¹

50. Por consiguiente, en relación con el asunto Bauer (C-569/16) es preciso responder al Bundesarbeitsgericht (Tribunal Supremo de lo Laboral) que un órgano jurisdiccional nacional que conoce de un litigio entre un particular y un organismo de Derecho público está obligado, cuando no puede interpretar el Derecho nacional aplicable de conformidad con lo dispuesto en el artículo 7 de la Directiva 2003/88, a garantizar, con arreglo a sus atribuciones, la protección jurídica que lo dispuesto en dicho artículo implica para los justiciables, así como la plena eficacia de ese precepto, absteniéndose de aplicar, si es necesario, cualesquiera normas nacionales que lo contradigan.

51. La situación litigiosa de la Sra. Broßonn, por el contrario, es más complicada, dado que su marido estaba empleado por una persona de Derecho privado. Pues bien, según jurisprudencia reiterada del Tribunal de Justicia, una directiva no puede, por sí sola, crear obligaciones a cargo de un particular y no puede, por consiguiente, ser invocada, como tal, contra dicha persona ante un órgano jurisdiccional nacional. ⁴² Así pues, a pesar de que, según lo dispuesto en su artículo 1, apartado 3, la Directiva 2003/88 está destinada a aplicarse a todos los sectores de actividad, privados y públicos, una tesis que permita llegar a la convicción de que el Derecho de la Unión garantiza directamente a la Sra. Broßonn la concesión de una compensación económica por vacaciones anuales retribuidas no disfrutadas va a resultar más difícil y no carente de obstáculos. Con todo, voy a tratar de definirla de forma suficientemente clara con el fin de que los justiciables puedan acogerse a ella más fácilmente en el futuro, a fin de asegurarse la protección efectiva del derecho fundamental que constituye el derecho a las vacaciones anuales retribuidas.

52. A este respecto, procede recordar que, según reiterada jurisprudencia, «los derechos fundamentales garantizados en el ordenamiento jurídico de la Unión deben ser aplicados en todas las situaciones reguladas por el Derecho de la Unión». ⁴³ Dado que el artículo 7, apartado 4, de la BUrlG constituye la aplicación de la Directiva 93/104/CE del Consejo, de 23 de noviembre de 1993, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, ⁴⁴ que fue codificada por la Directiva 2003/88, el artículo 31, apartado 2, de la Carta es aplicable en el litigio principal.

53. Una vez hecha esta precisión, me inclino por la opinión de que un órgano jurisdiccional nacional que conoce de un litigio entre dos particulares está obligado, cuando no puede interpretar el Derecho nacional aplicable de conformidad con lo dispuesto en el artículo 7 de la Directiva 2003/88, a garantizar, con arreglo a sus atribuciones, la protección jurídica que lo dispuesto en el artículo 31,

40 Véase, en particular, la sentencia de 24 de enero de 2012, Domínguez (C-282/10, EU:C:2012:33), apartado 38 y jurisprudencia citada.

41 Véase, en particular, la sentencia de 10 de octubre de 2017, Farrell (C-413/15, EU:C:2017:745), apartado 33 y jurisprudencia citada.

42 Véase, en particular, la sentencia de 24 de enero de 2012, Domínguez (C-282/10, EU:C:2012:33), apartado 37 y jurisprudencia citada.

43 Véase, en particular, la sentencia de 15 de enero de 2014, Association de médiation sociale (C-176/12; en lo sucesivo, «sentencia Association de médiation sociale», EU:C:2014:2), apartado 42 y jurisprudencia citada.

44 DO 1993, L 307, p. 18.

apartado 2, de la Carta implica para los justiciables, así como la plena eficacia de este precepto, absteniéndose de aplicar, si es necesario, cualesquiera normas nacionales que lo contradigan. A mi modo de ver, el artículo 31, apartado 2, de la Carta posee las cualidades necesarias para poder ser invocado directamente en un litigio entre particulares con el fin de excluir la aplicación de disposiciones nacionales cuyo efecto sea privar a un trabajador de su derecho a un período anual de vacaciones retribuidas. De este modo, propongo al Tribunal de Justicia que adopte una solución análoga a la que adoptó en relación con el principio general de prohibición de discriminación por razón de la edad,⁴⁵ y en lo que se refiere a los artículos 21 y 47 de la Carta.⁴⁶

54. He de recordar que, con arreglo al artículo 31, apartado 2, de la Carta, «todo trabajador tiene derecho [...] a un período de vacaciones anuales retribuidas». Como ya ha observado el Tribunal de Justicia, el derecho a vacaciones anuales retribuidas está, de este modo, expresamente reconocido en el citado artículo de la Carta, a la que el artículo 6 TUE, apartado 1, confiere el mismo valor jurídico que los Tratados.⁴⁷

55. De las explicaciones sobre el artículo 31, apartado 2, de la Carta se desprende que esta disposición «se basa en la Directiva [93/104] [...] así como en el artículo 2 de la Carta Social Europea y en el punto 8 de la Carta Comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores».⁴⁸ Cabe recordar que la Directiva 93/104 ha sido codificada posteriormente en la Directiva 2003/88 y que, como se desprende del tenor del artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88,⁴⁹ disposición que, según dicha Directiva, no admite excepción alguna, los trabajadores disponen de un período de al menos cuatro semanas de vacaciones anuales retribuidas. Como ha declarado el Tribunal de Justicia en reiteradas ocasiones, este derecho a vacaciones anuales retribuidas debe considerarse un principio particularmente importante del Derecho social de la Unión, que las autoridades nacionales competentes únicamente pueden aplicar respetando los límites establecidos expresamente por la propia Directiva 2003/88.⁵⁰

56. De los textos legales que he referido se deduce que el derecho a las vacaciones anuales retribuidas constituye un principio del Derecho social de la Unión de especial importancia, consagrado actualmente en el artículo 31, apartado 2, de la Carta, y concretado por la Directiva 2003/88.

57. Los presentes asuntos brindan al Tribunal de Justicia la ocasión de permitir, mediante una jurisprudencia inspirada en la necesidad de garantizar la efectividad de los derechos sociales fundamentales, que el derecho a las vacaciones anuales retribuidas se considere no solo un principio del Derecho social de la Unión de especial importancia, sino también, y sobre todo, un derecho social absolutamente fundamental.⁵¹ Así pues, no vacilo en sugerir al Tribunal de Justicia que refuerce la tutela judicial de los derechos sociales fundamentales que poseen las cualidades necesarias para poder ser invocados directamente en los litigios entre particulares.

58. En la misma línea del análisis desarrollado por el Tribunal de Justicia en su sentencia *Association de médiation sociale*, opino que reconocer al artículo 31, apartado 2, de la Carta la posibilidad de ser invocado directamente en los litigios entre particulares para excluir la aplicación de disposiciones nacionales cuyo efecto sea privar a los trabajadores de su derecho a un período anual de vacaciones retribuidas está justificado en Derecho.

45 Véase, en particular, la sentencia de 19 de abril de 2016, *DI* (C-441/14, EU:C:2016:278), apartados 35 a 37 y jurisprudencia citada.

46 Véase la sentencia de 17 de abril de 2018, *Egenberger* (C-414/16 EU:C:2018:257), apartado 79.

47 Véase, en particular, la sentencia de 29 de noviembre de 2017, *King* (C-214/16, EU:C:2017:914), apartado 33 y jurisprudencia citada.

48 Véase la explicación sobre el artículo 31 (DO 2007, C 303, p. 26).

49 Al igual, por otra parte, que del artículo 7, apartado 1, de la Directiva 93/104.

50 Véase, en particular, la sentencia de 29 de noviembre de 2017, *King* (C-214/16, EU:C:2017:914), apartado 32 y jurisprudencia citada.

51 Ya que, ¿puede realmente calificarse de «fundamentales» a los derechos sociales reconocidos por la Carta si la mayoría de ellos están privados de efecto directo horizontal? Véase, sobre esta cuestión, Fabre, A., «La “fondamentalisation” des droits sociaux en droit de l’Union européenne », *La protection des droits fondamentaux dans l’Union européenne, entre évolution et permanence*, Bruylant, Bruselas, 2015, pp. 163-194.

59. En la mencionada sentencia, el Tribunal de Justicia reiteró su negativa a reconocer a las directivas un efecto directo horizontal, recordando su constante jurisprudencia según la cual, incluso una disposición clara, precisa e incondicional de una directiva que tiene por objeto conferir derechos o imponer obligaciones a los particulares no puede aplicarse como tal en el marco de un litigio entablado exclusivamente entre particulares.⁵²

60. El órgano jurisdiccional remitente declaró no poder aplicar el paliativo de una interpretación de su Derecho nacional conforme con la Directiva en cuestión a la falta de efecto directo horizontal de las directivas. En consecuencia, el Tribunal de Justicia debía comprobar si, por analogía con lo que había declarado en su sentencia de 19 de enero de 2010, *Kücükdeveci*,⁵³ el artículo 27 de la Carta,⁵⁴ por sí solo o en combinación con las disposiciones de la Directiva 2002/14/CE,⁵⁵ podía invocarse en un litigio entre particulares para excluir, en su caso, la disposición nacional contraria a esta Directiva.

61. Tras indicar que el artículo 27 de la Carta sí era aplicable al litigio principal, el Tribunal de Justicia hizo hincapié en el hecho de que, tal como se desprende claramente del tenor de dicho artículo, para que este produzca plenamente sus efectos, debe ser precisado por disposiciones del Derecho de la Unión o del Derecho nacional.⁵⁶

62. El Tribunal de Justicia señala, a este respecto, que «la prohibición, enunciada en el artículo 3, apartado 1, de la Directiva 2002/14 y dirigida a los Estados miembros, de excluir del cómputo del personal de la empresa a una categoría específica de trabajadores que inicialmente forman parte de las personas que se deben considerar en ese cómputo no puede deducirse, como regla jurídica directamente aplicable, del texto del artículo 27 de la Carta ni de las explicaciones referidas a ese artículo».⁵⁷

63. Esto le permite observar que «las circunstancias del asunto principal se diferencian de las que dieron lugar a la sentencia [de 19 de enero de 2010, *Kücükdeveci* (C-555/07, EU:C:2010:21)], dado que el principio de no discriminación por razón de la edad objeto de ese último asunto, reconocido por el artículo 21, apartado 1, de la Carta, es suficiente por sí mismo para conferir a los particulares un derecho subjetivo invocable como tal».⁵⁸

64. El Tribunal de Justicia deduce de ello que «el artículo 27 de la Carta no se puede invocar, como tal, en un litigio como el principal para fundamentar la inaplicación de la disposición nacional no conforme con la Directiva 2002/14».⁵⁹

65. El Tribunal de Justicia precisa que «la combinación del artículo 27 de la Carta con las disposiciones de la Directiva 2002/14 no puede desvirtuar esa apreciación, puesto que, no siendo ese artículo suficiente por sí mismo para conferir a los particulares un derecho subjetivo invocable como tal, tampoco lo podría ser en caso de tal combinación».⁶⁰

52 Sentencia *Association de médiation sociale* (apartado 36 y jurisprudencia citada).

53 C-555/07, EU:C:2010:21.

54 Este artículo, titulado «Derecho a la información y consulta de los trabajadores en la empresa», dispone que «deberá garantizarse a los trabajadores o a sus representantes, en los niveles adecuados, la información y consulta con suficiente antelación, en los casos y condiciones previstos en el Derecho de la Unión y en las legislaciones y prácticas nacionales».

55 Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo, de 11 de marzo de 2002, por la que se establece un marco general relativo a la información y a la consulta de los trabajadores en la Comunidad Europea (DO 2002, L 80, p. 29).

56 Sentencia *Association de médiation sociale* (apartado 45).

57 Sentencia *Association de médiation sociale* (apartado 46).

58 Sentencia *Association de médiation sociale* (apartado 47). Véase, en el mismo sentido, por lo que se refiere a la prohibición de cualquier discriminación basada en la religión o las convicciones, consagrada en el artículo 21, apartado 1, de la Carta, la sentencia de 17 de abril de 2018, *Egenberger* (C-414/16, EU:C:2018:257), apartado 76.

59 Sentencia *Association de médiation sociale* (apartado 48).

60 Sentencia *Association de médiation sociale* (apartado 49).

66. La parte perjudicada por la no conformidad del Derecho nacional con el Derecho de la Unión debe limitarse a aplicar el paliativo que consiste en «invocar la jurisprudencia dimanante 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».⁶¹

67. En su sentencia *Association de médiation sociale*, el Tribunal de Justicia advirtió, de este modo, que no todas las disposiciones de la Carta que figuran en su título IV, titulado «Solidaridad», pueden ser invocadas directamente en los litigios entre particulares. Así, el Tribunal de Justicia pudo disipar ciertos temores relativos a su supuesta propensión a admitir de manera amplia la posibilidad de invocar directamente los derechos sociales fundamentales reconocidos por la Carta en los litigios entre particulares.

68. Se ha subrayado que la solución adoptada por el Tribunal de Justicia en dicha sentencia no está exenta de inconvenientes en lo que respecta a la protección efectiva de los derechos sociales fundamentales.⁶² Asimismo, cabe considerar que el artículo 52, apartado 5, de la Carta no solo no excluía, sino que autorizaba expresamente que una disposición de la Carta que reconoce un «principio» pueda ser invocada directamente ante los órganos jurisdiccionales nacionales, para controlar la legalidad de actos nacionales de aplicación del Derecho de la Unión.

69. Dicho esto, es asimismo comprensible que el Tribunal de Justicia, en su papel de intérprete de la Carta y respetando plenamente el principio de separación de poderes, considere que debe ajustarse al tenor de las disposiciones de la Carta, especialmente cuando estas últimas reconocen un derecho o un principio remitiéndose, como hace el artículo 27 de la Carta, a los «casos y condiciones previstos en el Derecho de la Unión y en las legislaciones y prácticas nacionales».

70. De acuerdo con esta lógica, puede considerarse que, con su sentencia *Association de médiation sociale*, el Tribunal de Justicia respetó, sin expresar claramente tal sentido, la *summa divisio* entre los principios proclamados por la Carta, para los que la tutela judicial es limitada e indirecta, y los derechos reconocidos por la Carta, que pueden, por su parte, beneficiarse de una tutela judicial plena y directa.

61 Sentencia *Association de médiation sociale* (apartado 50 y jurisprudencia citada). Lo que se ha calificado, no sin razón, de «paliativo insuficiente», habida cuenta de las dificultades a las que tendrá que enfrentarse la parte perjudicada para lograr que prospere una demanda de indemnización interpuesta contra el Estado miembro en cuestión: véase Van Raepenbusch, S., *Droit institutionnel de l'Union européenne*, 2ª edición, Larcier, Bruselas, 2016, p. 486.

62 Véase, en particular, Tinière, R., «L'invocabilité des principes de la Charte des droits fondamentaux dans les litiges horizontaux», *Revue des droits et libertés fondamentaux*, 2014, Crónica n.º 14, que señala que de la sentencia *Association de médiation sociale* se desprende que «los derechos sociales garantizados por la Carta en forma de principios no pueden ser invocados por los particulares en los litigios horizontales. Pues bien, dado que la mayoría de las relaciones de trabajo se establecen entre particulares, esta solución equivale, implícitamente, a privarles de cualquier efecto jurídico excepto cuando la relación laboral concierne a la autoridad estatal [...]. De este modo, una parte importante de los derechos sociales y de la [Carta] pasa del ámbito del derecho positivo al de la simple declaración de intenciones» (p. 6). El autor lamenta la falta de «garantía efectiva de un derecho fundamental —que se trate de un principio no disminuye en modo alguno su carácter fundamental— cuya vulneración está, al mismo tiempo, debidamente comprobada» y señala asimismo el riesgo que represente el enfoque del Tribunal de Justicia con respecto a los órganos jurisdiccionales nacionales y al Tribunal Europeo de Derechos Humanos desde el punto de vista del «reconocimiento de una protección equivalente» (p. 7). Véase, asimismo, Van Raepenbusch, S., *Droit institutionnel de l'Union européenne*, 2ª edición, Larcier, Bruselas, 2016, que observa, en relación con la solución adoptada por el Tribunal de Justicia en su sentencia *Association de médiation sociale*, que, «como consecuencia del recurso obligatorio a la directiva como modo de regulación social a escala de la Unión, aquella viene limitar significativamente las propias posibilidades de invocación de las disposiciones sociales de la Carta por un justiciable que haya sido víctima de una incompatibilidad del Derecho nacional aplicable» (p. 485).

71. En cualquier caso, no voy a entrar en el debate sobre los efectos respectivos de los derechos y de los principios reconocidos por la Carta y su grado respectivo de tutela judicial, pues, dado el propio tenor del artículo 31, apartado 2, de la Carta, me parece fuera de toda duda razonable que un período anual de vacaciones retribuidas constituye un derecho para los trabajadores.⁶³

72. Prefiero centrarme en lo que se desprende expresamente de la sentencia *Association de médiation sociale*, a saber, que ni la Directiva 2002/14 ni el artículo 27 de la Carta, tanto si se consideran aisladamente como si se consideran conjuntamente, pueden conferir a los particulares un derecho directamente invocable como tal en un litigio horizontal.

73. Dicho de otra forma, el hecho de que la disposición en cuestión de la Carta vaya acompañada de una norma del Derecho derivado de la Unión destinada a precisarla no permite invocar directamente dicha disposición.⁶⁴ Al mismo tiempo, del razonamiento seguido por el Tribunal de Justicia en la aludida sentencia se desprende que la posibilidad de invocar directamente las disposiciones de la Carta en los litigios horizontales no está excluida de antemano. Tal invocabilidad es posible cuando el artículo de la Carta en cuestión es suficiente por sí mismo para conferir a los particulares un derecho subjetivo invocable como tal.⁶⁵ Según el Tribunal de Justicia, este no es el caso del artículo 27 de la Carta que, como se desprende de su tenor, debe ser «precisado por disposiciones del Derecho de la Unión o del Derecho nacional»⁶⁶ para que produzca plenamente sus efectos.

74. De este modo, a mi entender, la lógica inherente al razonamiento seguido por el Tribunal de Justicia en su sentencia *Association de médiation sociale* se basa en la idea de que una directiva que concreta un derecho fundamental reconocido por una disposición de la Carta no puede conferir a esta disposición las cualidades necesarias para que pueda ser invocada directamente en un litigio entre particulares si se ha constatado que no pueden reconocerse tales cualidades a dicha disposición, por sí sola, ni a la luz de su tenor ni a la luz de las explicaciones que se refieren a la misma. En efecto, según esta lógica, es imposible que una directiva desprovista de efecto directo horizontal pueda transmitir esa cualidad a una disposición de la Carta.

75. En consecuencia, la sentencia *Association de médiation sociale* puso fin a la ambigüedad que podía reprocharse a la sentencia de 19 de enero de 2010, *Kücükdeveci*,⁶⁷ en lo que se refiere a la posibilidad de invocar el «principio de no discriminación por razón de la edad, tal como se concreta en la Directiva 2000/78/[CE]»^{68, 69} ¿Esta formulación no valía tanto como poner en entredicho la

63 Véase, en este sentido, 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*, Larcier, Bruselas, 2010, n.º 82, pp. 217-236, que se inclina por clasificar en la categoría «de los derechos, con las consecuencias que de ello se derivan, en particular por lo que se refiere a su invocabilidad, [...] el derecho a condiciones de trabajo justas y equitativas (artículo 31)» (p. 227, apartado 28). Véase, asimismo, en el mismo sentido, Bogg, A., «Article 31: Fair and just working conditions», en Peers, S., Hervey, T., Kenner, J. y Ward, A., *The EU Charter of Fundamental Rights: a commentary*, Hart Publishing, Oxford, 2014, pp. 833-868, en particular p. 849, apartados 31.34 y 31.35, así como Bailleux, A., y Dumont, H., *Le pacte constitutionnel européen, Tome I: Fondements du droit institutionnel de l'Union*, Bruylant, Bruxelles, 2015, p. 436, apartado 1030. Véanse, por último, las conclusiones del Abogado General Tanchev presentadas en el asunto *King* (C-214/16, EU:C:2017:439), punto 52.

64 De este modo, los «principios», en el sentido de la Carta, «nunca podrían apartarse de su inconclusión normativa congénita. Esta sería insalvable, ya que ninguna de las directivas posibles, por más claras, precisas e incondicionales que fueran, no podrían cambiar nada a ese respecto», véase Fabre, A., «La “fondamentalisation” des droits sociaux en droit de l'Union européenne», *La protection des droits fondamentaux dans l'Union européenne, entre évolution et permanence*, Bruylant, Bruselas, 2015, pp. 163-194, en particular p. 185. Como observa Cariat, N., «L'invocation de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne dans les litiges horizontaux: état des lieux après l'arrêt *Association de Médiation Sociale*», *Cahiers de droit européen*, Larcier, Bruselas, 2014, n.º 2, pp. 305-336, en su sentencia, el Tribunal de Justicia ha desarrollado su razonamiento «partiendo de un marco de análisis propio de las directivas, encadenando el examen de los efectos de las directivas y de la Carta, y rechazando cualquier *plus* derivado de una invocación conjunta» (p. 310).

65 Cabe pensar, por tanto, que la sentencia *Association de médiation sociale* supone «una pequeña revolución en materia de protección de los derechos fundamentales, al consagrar implícitamente, en determinadas condiciones, el efecto directo horizontal de la Carta»: Véase Carpano, E., y Mazuyer, E., «La représentation des travailleurs à l'épreuve de l'article 27 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union: précisions sur l'invocabilité horizontale du droit de l'Union», *Revue de droit du travail*, Dalloz, París, 2014, n.º 5, pp. 312-320, en particular p. 317.

66 Sentencia *Association de médiation sociale* (apartado 45).

67 C-555/07, EU:C:2010:21.

68 Directiva del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación (DO 2000, L 303, p. 16).

69 Véase, en particular, el artículo 51 de esta sentencia.

jurisprudencia reiterada relativa a la falta de efecto directo horizontal de las directivas, e incluso la jerarquía de las normas?⁷⁰ Sobre estos aspectos, de la sentencia *Association de médiation sociale* se desprende claramente que se mantiene la jurisprudencia resultante de la sentencia de 19 de enero de 2010, *Kücükdeveci*,⁷¹ y que solo la norma con rango de Derecho primario puede, en su caso, ser invocada en un litigio entre particulares.⁷² Por tanto, cabe considerar que esta sentencia, en la medida en que reconoce la posibilidad de invocar directamente las disposiciones de la Carta en el marco de litigios horizontales, reconoce la existencia de un paliativo adicional a la falta de efecto directo horizontal de las directivas.⁷³

76. El Tribunal de Justicia desarrolló esta doctrina jurisprudencial en su sentencia de 17 de abril de 2018, *Egenberger*,⁷⁴ al reconocer la posibilidad de invocar el artículo 21 de la Carta directamente en un litigio entre particulares, en la medida en que prohíbe cualquier discriminación basada en la religión o las convicciones,⁷⁵ y el artículo 47 de la Carta, relativo al derecho a la tutela judicial efectiva.⁷⁶

77. Contrariamente a lo que se haya podido sostener en ocasiones, el reconocimiento de la posibilidad de invocar directamente las disposiciones de la Carta en litigios horizontales, que constituye, en mi opinión, la mayor aportación de la sentencia *Association de médiation sociale*, no es contrario al artículo 51 de la Carta, pues dicho reconocimiento tiene por objeto que los Estados miembros, que son los destinatarios de sus disposiciones, respeten los derechos fundamentales recogidos en dicho texto cuando apliquen el Derecho de la Unión. La circunstancia de que tales derechos se invoquen en un litigio horizontal no es, desde este punto de vista, determinante y no puede en ningún caso permitir a los Estados miembros eludir la constatación de una violación de la Carta cuando apliquen el Derecho de la Unión.⁷⁷

78. De este modo, procede eliminar definitivamente el obstáculo que podría suponer el artículo 51, apartado 1, de la Carta para la invocabilidad directa de las disposiciones de esta en los litigios entre particulares. Pese a que dicho artículo establece que las disposiciones de la Carta «están dirigidas a las instituciones, órganos y organismos de la Unión [...], así como a los Estados miembros únicamente

70 Véase, a este respecto, Bailleux, A., «La Cour de justice, la Charte des droits fondamentaux et l'intensité normative des droits sociaux», *Revue de droit social*, La Charte, Brujas, 2014, n.º 3, pp. 283-308, en particular p. 293.

71 C-555/07, EU:C:2010:21.

72 *Ibidem*, pp. 294 y 295. Véase asimismo, en este sentido, Carpano, E., y Mazuyer, E., «La représentation des travailleurs à l'épreuve de l'article 27 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union: précisions sur l'invocabilité horizontale du droit de l'Union», *Revue de droit du travail*, Dalloz, París, 2014, n.º 5, pp. 312-320, que señalan, por lo que se refiere al principio de prohibición de discriminación por razón de la edad, que la posibilidad de invocar este último «no se desprende tanto de la combinación de un principio general con la directiva como de la autosuficiencia del propio principio general. [...] En otras palabras, el efecto de exclusión potencial no está vinculado al efecto de la directiva, sino solo al efecto del principio o del derecho fundamental, que debe ser suficiente en sí mismo» (p. 319).

73 Véase, en este sentido, Cariat, N., «L'invocation de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne dans les litiges horizontaux: état des lieux après l'arrêt *Association de Médiation Sociale*», *Cahiers de droit européen*, Larcier, Bruselas, 2014, n.º 2, pp. 305-336, en particular p. 316, apartado 8.

74 C-414/16, EU:C:2018:257.

75 Con ánimo de consolidar esta conclusión, el Tribunal de Justicia ha declarado que, «atendiendo al efecto imperativo que produce, el artículo 21 de la Carta no se distingue, en principio, de las diferentes disposiciones de los Tratados fundacionales que prohíben la discriminación por diversos motivos, aun cuando esos distintos tipos de discriminación se deriven de contratos celebrados entre particulares» [sentencia de 17 de abril de 2018, *Egenberger* (C-414/16, EU:C:2018:257), apartado 77, que cita las sentencias de 8 de abril de 1976, *Defrenne* (43/75, EU:C:1976:56), apartado 39; de 6 de junio de 2000, *Angonese* (C-281/98, EU:C:2000:296), apartados 33 a 36; de 3 de octubre de 2000, *Ferlini* (C-411/98, EU:C:2000:530), apartado 50, y de 11 de diciembre de 2007, *International Transport Workers' Federation y Finnish Seamen's Union* (C-438/05, EU:C:2007:772), apartados 57 a 61]. Esto concuerda con la observación formulada por Carpano, E., y Mazuyer, E., «La représentation des travailleurs à l'épreuve de l'article 27 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union: précisions sur l'invocabilité horizontale du droit de l'Union», *Revue de droit du travail*, Dalloz, París, 2014, n.º 5, pp. 312-320, en relación con la sentencia *Association de médiation sociale*, según la cual, «al reconocer el efecto directo horizontal potencial de las disposiciones de la Carta, el Tribunal de Justicia se limita a extraer las consecuencias de la asimilación de la Carta al derecho primario de la Unión consagrada por el Tratado de Lisboa» (p. 320).

76 Según el Tribunal de Justicia, este artículo «es suficiente por sí solo y no es preciso que sea desarrollado por otras normas del Derecho de la Unión o del Derecho nacional para conferir a los particulares un derecho subjetivo invocable como tal» (sentencia de 17 de abril de 2018, *Egenberger*, C-414/16, EU:C:2018:257, apartado 78).

77 Véase, a este respecto, Bailleux, A., «La Cour de justice, la Charte des droits fondamentaux et l'intensité normative des droits sociaux», *Revue de droit social*, La Charte, Brujas, 2014, n.º 3, pp. 283-308, en particular, p. 305.

cuando apliquen el Derecho de la Unión», no excluye de forma expresa que la Carta pueda surtir algún efecto en las relaciones entre particulares.⁷⁸ Conviene añadir que el Tribunal de Justicia ha reconocido un efecto directo horizontal a varias disposiciones del Derecho primario, pese a ir dirigidas, según su tenor, a los Estados miembros.⁷⁹

79. De todo lo anterior se infiere que, con su sentencia *Association de médiation sociale*, el Tribunal de Justicia siguió una línea de análisis de la articulación de la protección que ofrecen las directivas y las normas tuitivas de los derechos fundamentales.⁸⁰ Los presentes asuntos ofrecen al Tribunal de Justicia la oportunidad de completar y precisar esa línea de análisis, esta vez en relación con un artículo de la Carta, a saber, el artículo 31, apartado 2, que, contrariamente a su artículo 27, posee, a mi juicio, las cualidades necesarias para poder ser invocado directamente en un litigio entre particulares con el fin de excluir, en su caso, la aplicación de una normativa nacional contraria.

80. Para poder ser invocada directamente de esa forma, la disposición en cuestión de la Carta debe tener, en función de sus cualidades intrínsecas, tal como resulten de su tenor, un carácter imperativo y autosuficiente.⁸¹

81. El derecho fundamental a un período anual de vacaciones retribuidas formulado en el artículo 31, apartado 2, de la Carta, tiene sin duda alguna carácter imperativo. El Tribunal de Justicia, en su jurisprudencia, ha hecho hincapié reiteradamente tanto en la importancia como en el carácter imperativo del derecho a vacaciones anuales retribuidas, indicando que se trata de un «principio del Derecho social de la Unión de especial importancia, respecto al cual no pueden establecerse excepciones».⁸² En consecuencia, este derecho no solo se impone a la actuación de las autoridades públicas, sino también a las relaciones laborales entre particulares. Estamos en presencia de un criterio que el Tribunal de Justicia tuvo en cuenta en su sentencia de 8 de abril de 1976, *Defrenne* (43/75, EU:C:1976:56).⁸³

78 Véase, a este respecto, Robin-Olivier, S., «Article 31 — Conditions de travail justes et équitables», *Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, Commentaire article par article*, Bruylant, Bruselas, 2018, pp. 679-694, en particular p. 693, apartado 29.

79 *Ibidem*.

80 Véase Cariat, N., «L'invocation de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne dans les litiges horizontaux: état des lieux après l'arrêt Association de Médiation Sociale», *Cahiers de droit européen*, Larcier, Bruselas, 2014, n.º 2, pp. 305-336, en particular pp. 311 y ss.

81 Véase, en este sentido, Lenaerts, K., «L'invocabilité du principe de non-discrimination entre particuliers», *Le droit du travail au XXI^e siècle, Liber Amicorum Claude Wantiez*, Larcier, Bruselas, 2015, pp. 89-105, que observa, en relación con el principio de prohibición de discriminación por razón de la edad que «una lectura conjunta de las sentencias *Mangold*, *Kücükdeveci* y *AMS* sugiere que la posibilidad de invocar [dicho principio] de forma horizontal se basa, en primer lugar, en su carácter imperativo. [...] En segundo lugar, la autosuficiencia normativa de este principio ha desempeñado un papel determinante en el razonamiento del Tribunal de Justicia. Dicha autosuficiencia permite distinguir las normas operativas a nivel constitucional de las que precisan una intervención legislativa para su operatividad. De este modo, esta autosuficiencia normativa permite reconocer un efecto directo horizontal al principio de prohibición de discriminación sin alterar el reparto constitucional de poderes perseguido por los autores de los tratados. Toda vez que dicho principio “es suficiente por sí mismo para conferir a los particulares un derecho subjetivo invocable como tal”, no afecta a las prerrogativas del legislador de la Unión ni al nacional. En cambio, en la medida en que el artículo 27 de la Carta precisa de la intervención del legislador, tanto a nivel de la Unión como de los Estados miembros, para su operatividad, no puede producir este efecto directo» (pp. 104 y 105).

82 Véase, en particular, la sentencia de 22 de abril de 2010, *Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols* (C-486/08, EU:C:2010:215), apartado 28 y jurisprudencia citada. De manera más general, como indica Bogg, A., «Article 31: Fair and just working conditions», en Peers, S., Hervey, T., Kenner, J. y Ward, A., *The EU Charter of Fundamental Rights: a commentary*, Hart Publishing, Oxford, 2014, pp. 833-868, «Article 31 speaks to the very purpose of labour law itself, namely to ensure fair and just working conditions, and it transfigures this overarching protective purpose into a subjective fundamental social right. This transfiguration, based in the injunction to respect the human dignity of all workers, marks out Article 31 as the *grundnorm* of the other labour rights in the Solidarity chapter» (p. 846, apartado 31.27).

83 Apartado 39. Véase, asimismo, la sentencia de 6 de junio de 2000, *Angonese* (C-281/98, EU:C:2000:296), apartados 34 y 35.

82. Además, la disposición en cuestión de la Carta debe ser, como se ha indicado anteriormente, autosuficiente,⁸⁴ lo que significa que no debe ser indispensable adoptar una norma complementaria de Derecho de la Unión o de Derecho nacional para que el derecho fundamental reconocido por la Carta sea efectivo.⁸⁵ En otras palabras, la disposición en cuestión de la Carta no precisa la intervención de ningún acto complementario para producir directamente efectos sobre los particulares.

83. Concretamente, considero que, habida cuenta su tenor, el artículo 31, apartado 2, de la Carta no precisa la intervención de ningún acto complementario para producir directamente efectos sobre los particulares. En una configuración como esta, la adopción de un acto de Derecho derivado de la Unión y/o de medidas de aplicación por los Estados miembros puede ciertamente resultar útil para que los particulares puedan beneficiarse de manera perceptible del derecho fundamental de que se trate. Dicho esto, la adopción de estas medidas, que no viene impuesta por el tenor de la disposición de la Carta en cuestión, no es necesaria para que esta pueda desplegar directamente sus efectos en los litigios que los órganos jurisdiccionales nacionales han de dirimir.⁸⁶

84. De todo ello se sigue que, en la medida en que proclama el derecho de todo trabajador a un período de vacaciones anuales retribuidas, el artículo 31, apartado 2, de la Carta posee las cualidades necesarias para poder ser invocado directamente en un litigio entre particulares con el fin de excluir la aplicación de disposiciones nacionales cuyo efecto sea privar a un trabajador de tal derecho. Pues bien, un ejemplo de estas disposiciones, como he indicado anteriormente, son las legislaciones o prácticas nacionales que establecen que, cuando la relación laboral concluye por fallecimiento del trabajador, el derecho a las vacaciones anuales retribuidas se extingue sin generar derecho a una compensación económica por vacaciones anuales retribuidas no disfrutadas, y que no permiten, en consecuencia, que se pague tal compensación a los herederos del causante. En efecto, como ha señalado el Tribunal de Justicia, en esencia, en su sentencia *Bollacke*, estas normativas o prácticas nacionales suponen la «pérdida total del propio derecho a las vacaciones anuales retribuidas».⁸⁷

85. Por consiguiente, sugiero al Tribunal de Justicia, en el marco del asunto *Willmeroth* (C-570/16), que responda al *Bundesarbeitsgericht* (Tribunal Supremo de lo Laboral) que un órgano jurisdiccional nacional que conoce de un litigio entre dos particulares está obligado, cuando no puede interpretar el Derecho nacional aplicable de conformidad con lo dispuesto en el artículo 7 de la Directiva 2003/88, a garantizar, con arreglo a sus atribuciones, la protección jurídica que lo dispuesto en el artículo 31, apartado 2, de la Carta implica para los justiciables, así como la plena eficacia de este precepto, absteniéndose de aplicar, si es necesario, cualesquiera normas nacionales que lo contradigan.

84 Como señala Walkila, S, *Horizontal Effect of Fundamental Rights in EU Law*, Europa Law Publishing, Groning, 2016, «[t]he core criterion pertains to the question whether a norm may be deemed “sufficient in itself” to serve as a direct basis of a claim before a court. That points to the remedial force of the norm; i.e., whether the norm has a sufficiently ascertainable normative content which enables a judge to apply it in given circumstances. The remedial force of a fundamental right norm may be examined on the basis of content and context based analyses [...]». A este respecto, «[t]he content-based analysis inquires whether the norm enjoys “fully effectiveness” in the sense that its normative content is defined with a requisite degree of specificity and clarity so that the parties to a legal dispute may rely upon it and the courts enforce it» (p. 183).

85 Véase, a este respecto, Van Raepenbusch, S., *Droit institutionnel de l'Union européenne*, 2ª edición, Larcier, Bruselas, 2016, que considera que, a raíz de la sentencia *Association de médiation sociale*, «queda, en lo sucesivo, claramente establecido que las normas tuitivas de los derechos fundamentales de la Carta, que satisfacen el criterio de la autosuficiencia, lo que equivale a reconocerles un carácter autosuficiente retomando la terminología clásica del Derecho internacional público, pueden ser invocadas de forma autónoma, incluso en el marco de relaciones de Derecho privado, para excluir una norma de Derecho nacional contraria, siempre que la situación de que se trate presente un punto de conexión con el Derecho de la Unión» (p. 487). Cabe recordar, a este respecto, que «el carácter autosuficiente designa [...] una aplicabilidad autónoma de la norma internacional, característica de su propia aptitud normativa», véase Verhoeven, J., «La notion d'“applicabilité directe” du droit international», *Revue belge de droit international*, Bruylant, Bruselas, 1985, pp. 243-264, en particular p. 248. Véase, asimismo, Vandaele, A., y Claes, E., «L'effet direct des traités internationaux — Une analyse en droit positif et en théorie du droit axée sur les droits de l'homme», Working Paper n.º 15, diciembre de 2001, K.U. Leuven, Facultad de Derecho, Instituto de Derecho internacional, disponible en: <https://www.law.kuleuven.be/iir/nl/onderzoek/working-papers/WP15f.pdf>.

86 Véase, a este respecto, Bogg, A., «Article 31: Fair and just working conditions», en Peers, S., Hervey, T., Kenner, J. y Ward, A., *The EU Charter of Fundamental Rights: a commentary*, Hart Publishing, Oxford, 2014, pp. 833-868: «The absence of these limiting formulae means that Article 31 is better understood as a genuinely autonomous fundamental right, a standard against which Union laws and national laws and practices are measured rather than a standard capable of being diluted and weakened by those laws and practices» (p. 846, apartado 31.27).

87 Véase la sentencia *Bollacke* (apartado 25).

86. Completaré mi propuesta precisando que, la apreciación según la cual el artículo 31, apartado 2, de la Carta es suficiente por sí mismo, en tanto en cuanto establece el derecho de todo trabajador a un período de vacaciones anuales retribuidas, para conferir a los particulares un derecho invocable como tal en un litigio que les enfrente en un ámbito regulado por el Derecho de la Unión, no agota la cuestión relativa a la determinación del contenido normativo de esta disposición.

87. A este respecto, se ha de señalar que una de las enseñanzas que deben extraerse de la sentencia *Association de médiation sociale* es que las explicaciones sobre la Carta deben tomarse en consideración a fin de determinar si una de sus disposiciones puede ser invocada directamente en un litigio entre particulares.⁸⁸ En consecuencia, a mi modo de ver, estas explicaciones deben tenerse en cuenta para delimitar el contenido normativo de la norma jurídica directamente aplicable del artículo 31, apartado 2, de la Carta. Tal consideración de las explicaciones sobre la Carta viene impuesta, además, por el artículo 6 TUE, apartado 1, párrafo tercero, en virtud del cual «los derechos, libertades y principios enunciados en la Carta se interpretarán con arreglo a las disposiciones generales del título VII de la Carta por las que se rige su interpretación y aplicación y teniendo debidamente en cuenta las explicaciones a que se hace referencia en la Carta, que indican las fuentes de dichas disposiciones». De conformidad con el artículo 52, apartado 7, de la Carta, «las explicaciones elaboradas para guiar en la interpretación de la presente Carta serán tenidas debidamente en cuenta por los órganos jurisdiccionales de la Unión y de los Estados miembros».⁸⁹

88. Pues bien, de las explicaciones sobre el artículo 31, apartado 2, de la Carta se desprende que la Directiva 93/104 constituye una de las bases en las que se apoyaron los redactores de aquella para formular esa disposición. En efecto, cabe recordar que, según estas explicaciones, el artículo 31, apartado 2, de la Carta «se basa en la Directiva 93/104 [...]». La Directiva 93/104 ha sido codificada posteriormente en la Directiva 2003/88 y, como resulta del tenor del artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88,⁹⁰ disposición que, según dicha Directiva, no admite excepción alguna, todos los trabajadores disponen de un período de al menos cuatro semanas de vacaciones anuales retribuidas. Así, el artículo 31, apartado 2, de la Carta integra el núcleo duro de la Directiva 93/104, puesto que consagra y consolida lo que parece más esencial en esta Directiva.⁹¹

89. De esta imbricación de las normas, que se refleja en la jurisprudencia reciente del Tribunal de Justicia,⁹² se desprende que el artículo 31, apartado 2, de la Carta garantiza a todos los trabajadores un período de al menos cuatro semanas de vacaciones anuales retribuidas.⁹³ En otras palabras, a fin de delimitar el contenido normativo del artículo 31, apartado 2, de la Carta y determinar las obligaciones resultantes de esta disposición, no se puede hacer abstracción, a mi juicio, ni del

88 Véase la sentencia *Association de médiation sociale* (apartado 46). Véase, en este sentido, Cariat, N., «L'invocation de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne dans les litiges horizontaux: état des lieux après l'arrêt *Association de Médiation Sociale*», *Cahiers de droit européen*, Larcier, Bruselas, 2014, n.º 2, pp. 305-336, en particular p. 323, apartado 10.

89 Véase asimismo, en este sentido, el párrafo quinto del preámbulo de la Carta.

90 Así como del tenor, también, del artículo 7, apartado 1, de la Directiva 93/104.

91 Véase, por analogía, en relación con el artículo II-91 de la Constitución Europea, Jeammaud, A., «Article II 91; conditions de travail justes et équitables», *Traité établissant une Constitution pour l'Europe, partie II, La Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne: commentaire article par article*, tomo 2, Bruylant, Bruselas, 2005, pp. 416-425, en particular pp. 419 y 423.

92 Véase, en particular, la sentencia de 29 de noviembre de 2017, *King* (C-214/16, EU:C:2017:914), que hace referencia al «principio establecido por el artículo 7 de la Directiva 2003/88 y por el artículo 31, apartado 2, de la Carta, según el cual un derecho a vacaciones anuales retribuidas adquirido no puede extinguirse a la conclusión del período de devengo o de un período de aplazamiento fijado por el Derecho nacional, cuando el trabajador no haya podido disfrutar de sus vacaciones» (apartado 56).

93 Véase, en este sentido, Bogg, A., «Article 31: Fair and just working conditions», dans Peers, S., Herve, T., Kenner, J. y Ward, A., *The EU Charter of Fundamental Rights: a commentary*, Hart Publishing, Oxford, 2014, pp. 833-868, que considera que, «though the duration of annual paid leave is not specified in Article 31(2), this should be understood as a minimum of four weeks leave per year in line with Article 7 of the Directive» (p. 859, apartado 31.56). Se trata de una cuestión medular en los asuntos pendientes *TSN* (C-609/17) y *AKT* (C-610/17), en los que el *työtuomioistuin* (Tribunal de lo Social, Finlandia) pregunta al Tribunal de Justicia, en particular, si son objeto de la protección del artículo 31, apartado 2, de la Carta las vacaciones adquiridas de una duración superior a las cuatro semanas establecidas como vacaciones anuales mínimas por el artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88.

artículo 7 de la Directiva 2003/88 ni de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia que, sobre esta base y con ocasión de los asuntos que le han sido sometidos, ha definido el contenido y el alcance del «principio particularmente importante del Derecho social de la Unión»⁹⁴ que constituye el derecho a las vacaciones anuales retribuidas.⁹⁵

90. También se debe a esa imbricación de las normas el hecho de que el derecho a una compensación económica que debe asistir a todo trabajador que no puede, por razones ajenas a su voluntad, ejercer su derecho a las vacaciones anuales retribuidas antes de la conclusión de la relación laboral, como se desprende del artículo 7, apartado 2, de la Directiva 2003/88 y como ha reconocido y definido el Tribunal de Justicia,⁹⁶ deba considerarse un derecho protegido por el artículo 31, apartado 2, de la Carta.⁹⁷

91. Por otra parte, considero que la jurisprudencia reciente del Tribunal de Justicia refrenda la toma en consideración de la norma por la que se concreta el derecho fundamental en cuestión a fin de determinar las obligaciones resultantes de la Carta.⁹⁸

92. Debe observarse, en suma, que el Tribunal de Justicia parece haber llegado a la conclusión, en su sentencia *Association de médiation sociale*, de que la Carta contiene disposiciones con diversa capacidad para ser invocadas directamente en litigios entre particulares. Si se constata que la intensidad normativa de una disposición de la Carta es escasa, la protección del derecho fundamental que reconoce precisa la intervención del legislador de la Unión y/o de los legisladores nacionales, de forma que no puede producir, por sí sola, un efecto jurídico directamente operativo en el marco de un litigio nacional. Por consiguiente, en esta situación, el Tribunal de Justicia debe tener necesariamente en cuenta la voluntad expresada por los redactores de la Carta de confiar al legislador de la Unión y/o a los legisladores nacionales el cometido de definir el contenido y las condiciones de aplicación de los derechos fundamentales reconocidos en dicho texto.

93. Si bien la posición del Tribunal de Justicia que acaba de describirse es comprensible, teniendo en cuenta, en particular, el principio de separación de poderes, considero que es preciso, no obstante, compensarla con un enfoque más flexible cuando se trata de disposiciones como el artículo 31, apartado 2, de la Carta, que reconocen un derecho sin remitirse expresamente a la adopción de normas de Derecho de la Unión o de Derecho nacional.

94 Véase, en particular, la sentencia de 29 de noviembre de 2017, *King* (C-214/16, EU:C:2017:914), apartado 32 y jurisprudencia citada.

95 Véase, a este respecto, Bogg, A., «Article 31: Fair and just working conditions», en Peers, S., Hervey, T., Kenner, J. y Ward, A., *The EU Charter of Fundamental Rights: a commentary*, Hart Publishing, Oxford, 2014, pp. 833-868, que afirma que «it follows from this symbiosis that the reasoning and specific legal conclusions of the CJEU on article 7 are also reflected in the parameters of the right to a period of annual paid leave under Article 31(2). This interpretative synergy between Article 7 of the Working Time Directive and Article 31(2) means that the rights are so entwined in the CJEU's legal reasoning that it is now difficult to discern where one begins and the other ends» (pp. 858 y 859, apartado 31.55). En el mismo orden de ideas, véanse las conclusiones del Abogado General Saugmandsgaard Øe presentadas en el asunto *Maio Marques da Rosa* (C-306/16, EU:C:2017:486), en las que este último, tras señalar que de las explicaciones sobre la Carta se desprendía que el artículo 31, apartado 2, de la misma se basa, en particular, en la Directiva 93/104, consideró, en relación con el descanso semanal, que «el alcance del artículo 31, apartado 2, de la Carta se corresponde con el del artículo 5 de la Directiva 2003/88». Dedujo de ello que esta disposición de la Carta no podía «aportar elementos útiles adicionales a efectos de la interpretación del artículo 5 de la Directiva 2003/88 que se solicita» (puntos 43 y 44). Véase, en el mismo sentido, la sentencia de 9 de noviembre de 2017, *Maio Marques da Rosa* (C-306/16, EU:C:2017:844), apartado 50.

96 Véanse, en particular, las sentencias de 20 de enero de 2009, *Schultz-Hoff y otros* (C-350/06 y C-520/06, EU:C:2009:18), apartado 61, y de 29 de noviembre de 2017, *King* (C-214/16, EU:C:2017:914), apartado 52.

97 Véase, en este sentido, Bogg, A., «Article 31: Fair and just working conditions», en Peers, S., Hervey, T., Kenner, J. y Ward, A., *The EU Charter of Fundamental Rights: a commentary*, Hart Publishing, Oxford, 2014, pp. 833-868, que considera que «the worker's right to a payment in lieu of untaken leave during a leave year on termination of the employment relationship is a fundamental social right that is necessarily implicit in the right to paid annual leave under Article 31(2). This principle was established in [judgment of 20 January 2009, *Schultz-Hoff and Others* (C-350/06 and C-520/06, EU:C:2009:18)] in respect of Article 7 and it should apply with equal force to Article 31(2)» (p. 861, apartado 31.60).

98 Véase, en este sentido, la sentencia de 17 de abril de 2018, *Egenberger* (C-414/16, EU:C:2018:257), apartado 81 y jurisprudencia citada.

94. Tampoco puede pasarse por alto la posibilidad de que los órganos jurisdiccionales nacionales reconozcan un efecto directo a otros instrumentos de protección de los derechos fundamentales, como la Carta Social Europea. En este sentido, opino que la negativa del Tribunal de Justicia a reconocer un efecto directo al artículo 31, apartado 2, de la Carta entra en contradicción con la tendencia comprobada de los órganos jurisdiccionales nacionales a mostrarse más abiertos a reconocer un efecto directo de la Carta Social Europea.⁹⁹

95. Por lo tanto, propongo al Tribunal de Justicia que no se base en un enfoque excesivamente restrictivo en relación con el artículo 31, apartado 2, de la Carta, y que adopte una doctrina equilibrada en virtud de la cual, aunque no todas las disposiciones de la Carta que reconocen derechos sociales fundamentales dispongan de las cualidades necesarias para que se les reconozca un efecto directo horizontal, sí deben reconocerse tales cualidades, en cambio, a las disposiciones que tengan carácter imperativo y autosuficiente. En pocas palabras, los presentes asuntos brindan al Tribunal de Justicia la ocasión de propiciar que el reconocimiento de los derechos sociales fundamentales no se quede en una «simple quimera».¹⁰⁰

IV. Conclusión

96. Habida cuenta de las consideraciones anteriores, propongo al Tribunal de Justicia que responda a las cuestiones prejudiciales planteadas por el Bundesarbeitsgericht (Tribunal Supremo de lo Laboral, Alemania) en los asuntos acumulados Bauer (C-569/16) y Willmeroth (C-570/16) de la siguiente manera:

«1) El artículo 7 de la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, debe interpretarse en el sentido de que se opone a legislaciones o prácticas nacionales, como las controvertidas en el asunto principal, que establecen que, cuando la relación laboral concluye por fallecimiento del trabajador, el derecho a las vacaciones anuales retribuidas se extingue sin generar derecho a una compensación económica por vacaciones anuales retribuidas no disfrutadas, y que no permiten, en consecuencia, que se pague tal compensación a los herederos del difunto.

2) Por otra parte, en el asunto Bauer (C-569/16), propongo que se responda al Bundesarbeitsgericht (Tribunal Supremo de lo Laboral) que:

Un órgano jurisdiccional nacional que conoce de un litigio entre un particular y un organismo de Derecho público está obligado, cuando no puede interpretar el Derecho nacional aplicable de conformidad con lo dispuesto en el artículo 7 de la Directiva 2003/88, a garantizar, con arreglo a sus atribuciones, la protección jurídica que lo dispuesto en dicho artículo implica para los justiciables, así como la plena eficacia de ese precepto, absteniéndose de aplicar, si es necesario, cualesquiera normas nacionales que lo contradigan.

3) Por último, en el asunto Willmeroth (C-570/16), propongo al Tribunal de Justicia que declare que:

Un órgano jurisdiccional nacional que conoce de un litigio entre dos particulares está obligado, cuando no puede interpretar el Derecho nacional aplicable de conformidad con lo dispuesto en el artículo 7 de la Directiva 2003/88, a garantizar, con arreglo a sus atribuciones, la protección

99 Véase, en este sentido, Nivard, C., «L'effet direct de la charte sociale européenne», *Revue des droits et libertés fondamentaux*, 2012, crónica n.º 28. Cito, por ejemplo, la sentencia del Conseil d'État (Consejo de Estado, Francia), de 10 de febrero de 2014, X, n.º 358992, y la sentencia de la Cour de cassation (Tribunal de Casación, Francia) de 14 de abril de 2010 (Cass. soc. n.º 09-60426 y 09-60429). Asimismo, cabe observar que el artículo 2, apartado 3, de la Carta Social Europea revisada menciona el derecho a un período de «vacaciones anuales pagadas de cuatro semanas como mínimo».

100 Empleando la expresión de Tinière, R., «L'invocabilité des principes de la Charte des droits fondamentaux dans les litiges horizontaux», *Revue des droits et libertés fondamentaux*, 2014, Crónica n.º 14.

jurídica que lo dispuesto en el artículo 31, apartado 2, de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea implica para los justiciables, así como la plena eficacia de este precepto, absteniéndose de aplicar, si es necesario, cualesquiera normas nacionales que lo contradigan.»