

Asunto C-518/20

Resumen de la petición de decisión prejudicial con arreglo al artículo 98, apartado 1, del Reglamento de Procedimiento del Tribunal de Justicia

Fecha de presentación:

16 de octubre de 2020

Órgano jurisdiccional remitente:

Bundesarbeitsgericht (Tribunal Supremo de lo Laboral, Alemania)

Fecha de la resolución de remisión:

7 de julio de 2020

Parte recurrente en casación:

XP

Parte recurrida en casación:

Fraport AG Frankfurt Airport Services Worldwide

Objeto del procedimiento principal

Compatibilidad con el Derecho de la Unión, en particular con la Directiva relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo del trabajo, de una disposición nacional relativa a la caducidad del derecho a vacaciones de un trabajador en situación de incapacidad laboral absoluta.

Objeto y fundamento jurídico de la petición de decisión prejudicial

Interpretación del Derecho de la Unión, artículo 267 TFUE; en particular:

Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo (DO 2003, L 299, p. 9; en lo sucesivo, «Directiva 2003/88»)

Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (DO 2012, C 326, p. 391; en lo sucesivo, «Carta»)

Cuestiones prejudiciales

- 1) ¿Se oponen el artículo 7 de la Directiva 2003/88 y el artículo 31, apartado 2, de la Carta a la interpretación de una disposición nacional como el artículo 7, apartado 3, de la Mindesturlaubsgesetz für Arbeitnehmer (Ley relativa a las vacaciones mínimas de los trabajadores), con arreglo a la cual, en el caso de un trabajador que, por razones de salud, durante el curso del año de devengo sufre una incapacidad laboral absoluta, pese a lo cual durante el año de devengo, antes de sufrir dicha incapacidad, aún hubiera podido disfrutar (siquiera parcialmente) sus vacaciones, su derecho a vacaciones no disfrutadas se extingue a los quince meses desde el final del año de devengo si la incapacidad persiste de forma continuada durante ese tiempo, aunque el empresario no haya posibilitado al trabajador, con los correspondientes requerimientos y advertencias, el ejercicio efectivo de su derecho a vacaciones?
- 2) En caso de respuesta afirmativa a la primera cuestión: ¿Está excluida también, en tales condiciones, en caso de persistir la incapacidad laboral absoluta, la caducidad del derecho en un momento posterior?

Disposiciones del Derecho de la Unión invocadas

Artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88

Artículo 31, apartado 2, de la Carta

Disposiciones de Derecho nacional invocadas

Mindesturlaubsgesetz für Arbeitnehmer (Ley relativa a las vacaciones mínimas de los trabajadores)

Sozialgesetzbuch (Código de Seguridad Social; en lo sucesivo, «SGB»), Libro Sexto (VI) — Seguro legal de pensiones (en lo sucesivo, «SGB VI»)

Breve exposición de los hechos y del procedimiento principal

- 1 Las partes del procedimiento principal, en lo que atañe al presente procedimiento prejudicial, debaten sobre la cuestión de si al demandante le asiste el derecho a vacaciones correspondiente al año 2014.
- 2 El demandante, que tiene reconocida una discapacidad severa, trabaja desde el año 2000 para la demandada. La demandada es una sociedad anónima, es decir, un empresario privado. Desde el 1 de diciembre de 2014 el demandante percibe una pensión por incapacidad laboral absoluta. En particular, el demandante alega que aún le corresponden, frente a la demandada, 34 días laborables de vacaciones correspondientes al año 2014. A su parecer, estos derechos no han caducado,

debido a que la demandada no cumplió con su deber de cooperar en la concesión y disfrute de las vacaciones.

- 3 La demandada, por su parte, considera que las vacaciones del demandante no disfrutadas en el año 2014 se extinguieron el 31 de marzo de 2016. Aduce que, en un caso como el presente, en el que un trabajador como el demandante, por razones de salud, no ha podido disfrutar de sus vacaciones durante un período prolongado, las vacaciones caducan a los quince meses desde el final del año de devengo, con independencia de si el empresario ha cumplido o no con su deber de cooperación.
- 4 Las instancias inferiores han desestimado la demanda. Con su recurso de casación, el demandante reitera su pretensión.

Breve exposición de la fundamentación de la petición de decisión prejudicial

- 5 El éxito del recurso de casación interpuesto por el demandante depende de una resolución del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (en lo sucesivo, «Tribunal de Justicia») sobre la interpretación de los Tratados.
- 6 Para la resolución del litigio en lo que se refiere a las vacaciones correspondientes al año 2014 es preciso que el Tribunal de Justicia aclare si el Derecho de la Unión permite que el derecho a vacaciones caduque a los quince meses desde el final del año de devengo cuando subsiste una incapacidad laboral absoluta, el empresario no ha cumplido sus obligaciones de requerimiento y advertencia y el trabajador, antes de sobrevenir la incapacidad laboral absoluta, hubiera podido disfrutar sus vacaciones, al menos parcialmente.
- 7 La aplicación del artículo 7, apartado 3, de la Ley relativa a las vacaciones mínimas de los trabajadores depende de cómo se interprete el artículo 7 de la Directiva 2003/88 y el artículo 31, apartado 2, de la Carta.

Derecho alemán

- 8 De conformidad con el Derecho alemán, el derecho a las vacaciones mínimas legales se adquiere en referencia al año natural como período de devengo y, con arreglo al artículo 7, apartado 3, primera frase, de la Ley relativa a las vacaciones mínimas de los trabajadores, las vacaciones deben ser concedidas y disfrutadas durante el mismo año natural. Solamente se permite aplazar las vacaciones al año natural siguiente, a tenor de la segunda frase de la misma disposición, cuando esté justificado por necesidades perentorias del servicio o por motivos personales del trabajador. En caso de aplazamiento, la tercera frase de la misma disposición exige que, en principio, las vacaciones se concedan y disfruten en los tres primeros meses del año natural siguiente; de lo contrario, se extingue el derecho.
- 9 El Bundesarbeitsgericht (Tribunal Supremo de lo Laboral) ha interpretado estas disposiciones conforme a la Directiva, teniendo en cuenta la jurisprudencia del

Tribunal de Justicia (véanse, entre otras, las sentencias de 6 de noviembre de 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874; de 29 de noviembre de 2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914; de 20 de enero de 2009, Schultz-Hoff y otros, C-350/06 y C-520/06, EU:C:2009:18; de 22 de noviembre de 2011, KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, y de 25 de junio de 2020, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria e Iccrea Banca SpA, C-762/18 y C-37/19, EU:C:2020:504), del siguiente modo:

- 10 El derecho a las vacaciones mínimas legales, en principio, solo se extingue al final del año natural o del período de aplazamiento permitido si el empresario previamente ha posibilitado al trabajador disfrutar sus vacaciones y este último voluntariamente no las ha disfrutado.
- 11 Para que se produzca esta caducidad del derecho a vacaciones es necesario que el empresario vele por que el trabajador esté efectivamente en condiciones de disfrutar de sus vacaciones anuales retribuidas. Al tal fin, el empresario debe requerir al trabajador que disfrute de sus vacaciones, y ha de comunicarle de forma clara y en tiempo oportuno que, si no lo hace, las vacaciones caducan al final del año natural o al final del período de aplazamiento. Por otro lado, el empresario no debe obstaculizar de ningún otro modo al trabajador el disfrute de las vacaciones.
- 12 Si el empresario no cumple su deber de cooperación, las vacaciones no disfrutadas a 31 de diciembre del año de devengo se añaden a las vacaciones cuyo derecho se adquiere el 1 de enero del año siguiente.
- 13 Las vacaciones legales no caducan si, hasta el final del año de devengo o del período de aplazamiento, el trabajador se encuentra en situación de incapacidad laboral por enfermedad y ello no le permite disfrutar de sus vacaciones. En tal caso, el derecho a vacaciones conservado se añade al derecho adquirido durante el año siguiente, por lo que queda sometido nuevamente al plazo establecido en el artículo 7, apartado 3, de la Ley relativa a las vacaciones mínimas de los trabajadores. No obstante, si la incapacidad laboral persiste, el derecho se extingue al cabo de quince meses desde el final del año de devengo, incluidos los casos en que el trabajador percibe una pensión por incapacidad laboral.
- 14 Hasta ahora no existe ninguna resolución en que el Bundesarbeitsgericht se haya pronunciado acerca de si las vacaciones de un trabajador con incapacidad laboral absoluta, si esta persiste, se extinguen a los quince meses desde el final del año de devengo y, de ser así, en qué condiciones.
- 15 De conformidad con las disposiciones alemanas pertinentes, un trabajador sufre una incapacidad laboral absoluta, en esencia, cuando a causa de una enfermedad o minusvalía se halla incapacitado, por tiempo indefinido, para trabajar al menos tres horas al día en las condiciones habituales del mercado laboral, o cuando, debido a la naturaleza o la gravedad de su incapacidad, no puede participar en el mercado general de trabajo.

Primera cuestión prejudicial

- 16 De acuerdo con la jurisprudencia del Tribunal de Justicia, el artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88 debe interpretarse en el sentido de que no se opone a disposiciones nacionales que limitan, en virtud de un período de aplazamiento de quince meses a cuyo término se extingue el derecho a las vacaciones anuales retribuidas, la acumulación de derechos a dichas vacaciones de un trabajador que se encuentre en situación de incapacidad laboral durante varios períodos consecutivos de devengo de vacaciones.
- 17 La jurisprudencia del Tribunal de Justicia no ha aclarado hasta la fecha si el derecho a vacaciones anuales retribuidas de un trabajador al que en el curso del año de devengo le sobreviene una incapacidad laboral absoluta que persiste desde entonces de forma continuada puede extinguirse al cabo de quince meses desde el final del año de devengo, si el empresario no ha cumplido con sus obligaciones de requerimiento y advertencia.
- 18 En su sentencia de 6 de noviembre de 2018, *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften* (C-684/16, EU:C:2018:874), el Tribunal de Justicia declaró que toda práctica u omisión de un empresario que tenga un efecto potencialmente disuasorio del disfrute efectivo de las vacaciones anuales por un trabajador es incompatible con la finalidad del derecho a vacaciones anuales retribuidas. El empresario que no permite a un trabajador ejercer su derecho a vacaciones anuales retribuidas debe asumir las consecuencias.
- 19 Si estos principios fuesen válidos también para el año de devengo en que ha sobrevenido la incapacidad laboral absoluta del trabajador, persistente de forma continuada desde entonces, las vacaciones tampoco caducarían al cabo de quince meses desde el final de dicho año de devengo si el trabajador hubiese podido disfrutarlas antes de sufrir la incapacidad laboral en caso de que el empresario hubiese cumplido con sus obligaciones de requerimiento y advertencia.
- 20 En el supuesto de omisión del deber de requerimiento y advertencia, el empresario habría de asumir que el derecho a vacaciones no caducase totalmente, aunque el trabajador continuase en situación de incapacidad laboral absoluta más allá del 31 de marzo del segundo año posterior al año de devengo. Solo cumpliendo con sus obligaciones desde el mismo comienzo del año natural podría evitar efectivamente este riesgo.
- 21 En las mencionadas circunstancias, el trabajador únicamente habría tenido que asumir el riesgo de no poder disfrutar íntegramente las vacaciones a causa de una incapacidad laboral absoluta sobrevenida durante el año de devengo si el empresario hubiera cumplido oportunamente (en este sentido) con el deber de cooperación y, de este modo, hubiera creado las condiciones para la caducidad del derecho a vacaciones con arreglo al artículo 7, apartado 3, de la Ley relativa a las vacaciones mínimas de los trabajadores.

- 22 No obstante, en su sentencia de 22 de noviembre de 2011, KHS (C-214/10, EU:C:2011:761), apartado [44], el Tribunal de Justicia declaró que el artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88 no se opone a disposiciones nacionales que, en casos de enfermedad de larga duración del trabajador, establece un período de aplazamiento limitado a quince meses a cuyo término se extingue el derecho a las vacaciones anuales retribuidas.
- 23 Si este principio fuese aplicable también al año de devengo en que sobrevino la incapacidad laboral absoluta del trabajador, que desde entonces persiste de forma continuada, las vacaciones también podrían caducar a los quince meses del fin de dicho año aunque el empresario no hubiese cumplido sus obligaciones de requerimiento y advertencia. Los derechos correspondientes al año de devengo anteriores a la incapacidad laboral absoluta se extinguirían también en caso de que el trabajador hubiese podido disfrutar sus vacaciones antes de contraer la enfermedad y el empresario hubiese cumplido con sus obligaciones de requerimiento y advertencia.
- 24 El Tribunal de Justicia no se ha pronunciado hasta ahora sobre la cuestión de si el artículo 7 de la Directiva 2003/88 y el artículo 31, apartado 2, de la Carta permiten una limitación del principio conforme al cual la caducidad del derecho a vacaciones depende del cumplimiento del deber de cooperación en el supuesto de que el trabajador, a causa de una incapacidad laboral absoluta, se haya visto impedido de disfrutar sus vacaciones, pero hubiera podido disfrutarlas antes de sobrevenir su incapacidad laboral en el curso del año de devengo si el empresario hubiese cumplido con sus obligaciones de requerimiento y advertencia.
- 25 En su sentencia de 6 de noviembre de 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:874), el Tribunal de Justicia declaró que procede dejar inaplicada una disposición nacional sobre la caducidad de las vacaciones si no es posible interpretarla en un sentido conforme con el artículo 7 de la Directiva 2003/88 y el artículo 31, apartado 2, de la Carta. Si en un litigio se enfrentan un trabajador y su empresario, que tiene la condición de empleador estatal, este principio se deduce del artículo 7 de la Directiva 2003/88 y del artículo 31, apartado 2, de la Carta. En cambio, si el trabajador se enfrenta a un empresario privado, se deduce solo del artículo 31, apartado 2, de la Carta.

Segunda cuestión prejudicial

- 26 En caso de que el Tribunal de Justicia responda afirmativamente a la primera cuestión prejudicial, la resolución del litigio dependerá de si, en las circunstancias descritas en la primera cuestión, el artículo 7 de la Directiva 2003/88 y el artículo 31, apartado 2, de la Carta se oponen a la interpretación de una disposición nacional como el artículo 7, apartado 3, de la Ley relativa a las vacaciones mínimas de los trabajadores con arreglo a la cual el derecho no disfrutado a vacaciones anuales retribuidas se extingue en un momento posterior a los quince meses desde el final del año de devengo si la incapacidad laboral absoluta (como

sucede con el demandante) persiste de forma continuada más allá del 31 de marzo del segundo año posterior al año de devengo.

- 27 Tampoco esta cuestión ha sido aclarada hasta la fecha por el Tribunal de Justicia.
- 28 De acuerdo con la jurisprudencia del Bundesarbeitsgericht, si el empresario no cumple su deber de cooperación, las vacaciones no disfrutadas a 31 de diciembre del año de devengo se añaden a las vacaciones cuyo derecho se adquiere el 1 de enero del año siguiente. A partir de ese momento, se les aplica el mismo régimen que al nuevo derecho a vacaciones, con arreglo al artículo 7, apartados 1, primera frase, y 3, de la Ley relativa a las vacaciones mínimas de los trabajadores.
- 29 A juicio de esta Sala (si el Tribunal de Justicia responde afirmativamente a la primera cuestión prejudicial), la jurisprudencia del Tribunal de Justicia todavía no ha aclarado si, con arreglo al artículo 7 de la Directiva 2003/88 y al artículo 31, apartado 2, de la Carta, es posible que el derecho a vacaciones correspondiente al año controvertido (en este caso, 2014), no caducado a causa del incumplimiento de las obligaciones de requerimiento y advertencia, en caso de persistir la incapacidad laboral, comparta plenamente el destino del derecho a vacaciones adquirido en el siguiente año de devengo (en este caso, 2015). Las vacaciones correspondientes al siguiente año caducarían al cabo de quince meses, con independencia del cumplimiento de sus obligaciones de requerimiento y advertencia por parte del empresario, ya que sería objetivamente imposible, aun con la cooperación del empresario, conseguir que disfrutase de sus vacaciones un trabajador que al inicio del año de devengo siguiente continuaba afectado por una incapacidad laboral absoluta.
- 30 Si el Derecho de la Unión permitiese esta limitación temporal del aplazamiento del derecho a vacaciones anuales retribuidas, el derecho a vacaciones del demandante correspondiente al año 2014 se habría extinguido, a más tardar, quince meses después de concluir el año siguiente al de devengo, es decir, el 31 de marzo de 2017, debido a la persistencia de su incapacidad laboral absoluta.
- 31 Asimismo, entiende esta Sala que sigue pendiente de aclaración la cuestión de si el empresario continúa sujeto a las obligaciones de requerimiento y advertencia pese a haber sobrevenido la incapacidad laboral absoluta del trabajador, de modo que el derecho a vacaciones puede extinguirse en un momento posterior a los quince meses desde el final del año de devengo si el trabajador durante todo este tiempo permanece en situación de incapacidad laboral absoluta de forma continuada, lo que le impide disfrutar sus vacaciones.