

Asunto C-120/21**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:**

26 de febrero de 2021

Órgano jurisdiccional remitente:

Bundesarbeitsgericht (Tribunal Supremo de lo Laboral, Alemania)

Fecha de la resolución de remisión:

29 de septiembre de 2020

Parte demandada, apelada y recurrente en casación:

LB

Parte demandante, apelante y recurrida en casación:

TO

Objeto del procedimiento principal

Derecho a vacaciones — Pérdida y prescripción — Directiva 2003/88/CE — Deberes de requerimiento y de advertencia del empresario — Principio de efectividad

Objeto y fundamento jurídico de la petición de decisión prejudicial

Interpretación del Derecho de la Unión, artículo 267 TFUE

Cuestión prejudicial

¿Se oponen el artículo 7 de la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, y el artículo 31, apartado 2, de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea a la aplicación de una norma nacional como el artículo 194, apartado 1, del BGB, en relación con el artículo 195 de este, con arreglo a la cual el derecho a vacaciones anuales retribuidas se

somete a un plazo ordinario de prescripción de tres años que, dentro de las condiciones establecidas en el artículo 199, apartado 1, del BGB, comienza a correr al concluir el año de devengo, si el empresario no ha posibilitado efectivamente al trabajador ejercer su derecho a vacaciones mediante los correspondientes requerimientos y advertencias?

Disposiciones del Derecho de la Unión invocadas

Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (en lo sucesivo, «Carta»), en particular el artículo 31

Directiva 2003/88/CE, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, en particular los artículos 7 y 31, apartado 2

Disposiciones de Derecho nacional invocadas

Mindesturlaubsgesetz für Arbeitnehmer (Bundesurlaubsgesetz) (Ley federal de vacaciones mínimas para los trabajadores; en lo sucesivo, «Ley de Vacaciones»), en particular los artículos 1, 3, apartado 1, y 7, apartados 3 y 4

Bürgerliches Gesetzbuch (Código Civil; en lo sucesivo, «BGB»), en particular los artículos 194, apartado 1, 195, 199, apartados 1 y 4, 204, apartado 1, punto 1, 212, apartado 1, punto 1, y 214, apartado 1

Breve exposición de los hechos y del procedimiento principal

- 1 Entre el 1 de noviembre de 1996 y el 31 de julio de 2017, la demandante estuvo empleada por el demandado como especialista fiscal y contable. Por cada año natural tenía derecho a veinticuatro días laborables de vacaciones. Mediante escrito de 1 de marzo de 2012, el demandado emitió a favor de la demandante un certificado conforme al cual no perdía su derecho a «vacaciones remanentes de setenta y seis días correspondientes a los años 2011 y anteriores» el 31 de marzo de 2012, ya que no había podido disfrutar de las vacaciones debido a la elevada carga de trabajo en su bufete. En los años 2012 a 2017, el demandado concedió vacaciones a la demandante en un total de noventa y cinco días laborables. La demandante no disfrutó íntegramente de sus vacaciones mínimas anuales. El demandado no la había exhortado a que disfrutase de más vacaciones ni le había advertido de que las vacaciones no disfrutadas podían perderse al concluir el año natural o el período al que se hubiesen transferido. Con su demanda presentada el 6 de febrero de 2018, la demandante exigió una compensación económica por ciento un días de vacaciones correspondientes a los años 2017 y anteriores. El demandado considera que la demandante ha perdido las vacaciones. Afirma que no pudo conocer y cumplir sus deberes de advertencia y de requerimiento debido a que la jurisprudencia del Bundesarbeitsgericht (Tribunal Supremo de lo Laboral)

varió con las resoluciones de 19 de febrero de 2019, cuando ya se había extinguido la relación laboral. Además, entiende que no está obligado a compensar las vacaciones puesto que el derecho a vacaciones cuya compensación puede reclamar la demandante ya ha prescrito.

- 2 El Arbeitsgericht (Tribunal de lo Laboral) condenó al demandado (con carácter firme) a compensar las vacaciones remanentes correspondientes al año 2017. Por lo demás, desestimó la demanda. Tras el recurso de apelación de la demandante, el Landesarbeitsgericht (Tribunal Regional de lo Laboral) condenó al demandado a compensarla por setenta y seis días de vacaciones correspondientes a los años 2013 a 2016 con un importe de 17 376,64 euros brutos. Consideró que, en atención a la normativa de la Unión, las vacaciones de la demandante no podían haberse perdido en virtud del artículo 7, apartado 3, de la Ley de Vacaciones ni en virtud de las disposiciones generales del Derecho civil en materia de prescripción de los artículos 194 y siguientes del BGB, ya que el demandado no había posibilitado a la demandante disfrutar de las vacaciones mediante el cumplimiento de su deber de cooperación. Mediante su recurso de casación, el demandado solicita que se restablezca la resolución de primera instancia en la medida en que esta desestimaba la demanda.

Breve exposición de la fundamentación de la petición de decisión prejudicial

- 3 Que el recurso de casación del demandado prospere (en la medida en que impugna su condena a compensar las vacaciones correspondientes a los años 2013 y 2014) depende de si el artículo 7 de la Directiva 2003/88 y el artículo 31, apartado 2, de la Carta permiten que prescriba el derecho a vacaciones mínimas una vez concluido el plazo ordinario de prescripción (artículo 195 del BGB), de tres años, cuando el empresario no ha cumplido sus deberes de requerimiento y de advertencia.
- 4 Tras la sentencia del Tribunal de Justicia de 6 de noviembre de 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:874), en relación con el artículo 7 de la Directiva 2003/88 y con el artículo 31, apartado 2, de la Carta, el Bundesarbeitsgericht desarrolló su jurisprudencia anterior y reconoció que, en una interpretación del artículo 7 de la Ley de Vacaciones conforme con el artículo 7 de la Directiva 2003/88, el derecho a las vacaciones mínimas legales solo se extingue al final del año de devengo (artículo 7, apartado 3, primera frase, de la Ley de Vacaciones) o del período autorizado al que se hayan transferido (artículo 7, apartado 3, frases segunda y cuarta, de la Ley de Vacaciones) si previamente el empresario ha posibilitado al trabajador ejercer su derecho a vacaciones y, pese a ello, el trabajador voluntariamente no las ha disfrutado.
- 5 Si el empresario invoca la prescripción y extinción del derecho a vacaciones, debe exponer y, si es preciso, demostrar que ha cumplido su deber de cooperación, ya que de ello se deriva una consecuencia jurídica favorable para él.

- 6 En el procedimiento principal, debido a la excepción de prescripción formulada por el demandado, es preciso examinar si han prescrito el derecho legal a vacaciones y el derecho contractual a vacaciones adicionales, paralelo a aquel, de la demandante, que no pudieron extinguirse en virtud del artículo 7, apartado 3, de la Ley de Vacaciones al no haber cooperado el demandado.
- 7 El plazo ordinario de prescripción de tres años (artículo 195 del BGB) comienza a correr al concluir el año en el que se devengó el derecho (artículo 799, apartado 1, punto 1, del BGB) y en el que el acreedor tuvo conocimiento, o debió haberlo tenido sin negligencia grave, de las circunstancias que originaron su derecho, así como de la identidad del deudor (artículo 199, apartado 1, punto 2, del BGB).
- 8 En cuanto a la pretensión de compensación de las vacaciones correspondientes a los años 2013 y 2014 de la demandante, la demanda sería infundada si (en atención al artículo 7 de la Directiva 2003/88 y al artículo 31, apartado 2, de la Carta) el artículo 7 de la Ley de Vacaciones no se opusiera a la prescripción de los derechos a vacaciones y permitiese, aun sin cooperación del empresario, que el plazo de prescripción comenzase a correr al concluir el año de devengo de las vacaciones.
- 9 En tales circunstancias, el plazo ordinario de prescripción de tres años (artículo 195 del BGB) habría comenzado a correr al concluir los respectivos años en los que se devengó el derecho a vacaciones y este pudo haber sido reclamado judicialmente tras expirar el respectivo período de carencia (artículos 1, 3 y 4 de la Ley de Vacaciones), es decir, para los derechos a vacaciones correspondientes al año 2013, el 31 de diciembre de 2013, y para los correspondientes al año 2014, el 31 de diciembre de 2014. El plazo de prescripción habría expirado al final del año 2016 para los derechos correspondientes a 2013, y al final del año 2017 para los correspondientes a 2014. Al haberse interpuesto la demanda el 6 de febrero de 2018, ya habrían expirado ambos plazos de prescripción.
- 10 Resulta pertinente la cuestión de la prescripción del derecho a vacaciones legales y del paralelo derecho contractual a vacaciones adicionales si, con arreglo a la nueva jurisprudencia del Bundesarbeitsgericht, el derecho del trabajador a vacaciones no se ha perdido porque, debido al incumplimiento del deber de cooperación por parte del empresario, dicho derecho no está o estaba (como sucede en el procedimiento principal) temporalmente limitado en virtud del artículo 7, apartado 3, de la Ley de Vacaciones, y el empresario se opone (artículo 214, apartado 1, del BGB) a conceder (artículo 7, apartado 1, de la Ley de Vacaciones) o (como en el procedimiento principal) a compensar las vacaciones (artículo 7, apartado 4, de la Ley de Vacaciones) alegando que ha expirado el plazo legal de prescripción del derecho a vacaciones, ya que, en caso de no cooperación del empresario, la posibilidad de reclamar los derechos de vacaciones acumulados en distintos años en contra de la voluntad de aquel solo está temporalmente limitada con arreglo al Derecho nacional si resultan de aplicación, junto al artículo 7 de la Ley de Vacaciones, las normas generales de prescripción de los artículos 194 y siguientes del BGB. En caso contrario, si el empresario no

cumple su deber de cooperación durante el año de devengo o en un momento posterior antes de extinguirse la relación laboral, las vacaciones transferidas sucesivamente a los posteriores años de devengo se conservan sin que el trabajador esté obligado a reclamarlas en un plazo determinado para lograr exigir su cumplimiento. Lo mismo sucede con el derecho a compensación que sustituye a las vacaciones en caso de extinción de la relación laboral, con arreglo al artículo 7, apartado 4, de la Ley de Vacaciones.

- 11 Por lo tanto, procede aclarar si se opone a la prescripción del derecho a vacaciones en virtud de la Ley de Vacaciones el hecho de que el empresario no haya posibilitado efectivamente al trabajador, mediante los correspondientes requerimientos y advertencias, ejercer su derecho a vacaciones. Esto solo es posible si se tienen en cuenta las disposiciones de Derecho de la Unión relativas al derecho a vacaciones.
- 12 Que se aprecie, hasta la fecha el Tribunal de Justicia no se ha pronunciado acerca de si el artículo 7 de la Directiva 2003/88 y el artículo 31, apartado 2, de la Carta permiten someter a límites temporales, mediante plazos de prescripción cuya interrupción requiere una actuación del trabajador, el derecho a reclamar las vacaciones anuales retribuidas en contra de la voluntad del empresario y, si es así, con qué requisitos.
- 13 La jurisprudencia del Tribunal de Justicia ofrece indicios de que la aplicación de las normas de prescripción del BGB al derecho a vacaciones podría constituir una infracción del artículo 31, apartado 2, de la Carta y del artículo 7 de la Directiva 2003/88.
- 14 En la 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 el artículo 7 de la Directiva 2003/88 y el artículo 31, apartado 2, de la Carta se oponen a una normativa nacional con arreglo a la cual la circunstancia de que un trabajador no haya solicitado ejercer su derecho a vacaciones anuales retribuidas, adquirido en virtud de dichas disposiciones, durante el período de referencia tiene como consecuencia automática —sin que, por lo tanto, se haya comprobado con carácter previo si dicho trabajador pudo efectivamente ejercer este derecho— que al finalizar el período de referencia dicho trabajador pierda los días de vacaciones que le corresponden por dicho período (apartado 55). En dicha sentencia y en otras ha recalcado además que toda práctica u omisión de un empresario que tenga un efecto potencialmente disuasorio del disfrute efectivo de las vacaciones anuales por parte de un trabajador es igualmente incompatible con la finalidad del derecho a vacaciones anuales retribuidas (apartado 42; sentencia de 29 de noviembre de 2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, apartado 39). Asimismo, ha añadido que una disposición nacional o contractual que, en contra de la normativa de la Unión, limitase la transferencia de los derechos adquiridos por el trabajador a vacaciones anuales retribuidas y estableciese su extinción implicaría validar un comportamiento que daría lugar a un enriquecimiento sin causa del empresario que sería contrario al objetivo mismo de la citada Directiva

de preservar la salud del trabajador (sentencia de 29 de noviembre de 2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, apartado 64).

- 15 Saber si de las anteriores consideraciones del Tribunal de Justicia se puede deducir que el artículo 7 de la Directiva 2003/88 y el artículo 31, apartado 2, de la Carta se oponen a que se exija al trabajador realizar actos de interrupción de la prescripción con arreglo al artículo 204, apartado 1, del BGB para evitar que prescriba su derecho a vacaciones, cuando el empresario no le haya posibilitado, cumpliendo su deber de cooperación, ejercer dicho derecho, es algo que, en opinión de la Sala, hasta la fecha no ha sido aclarado sin lugar a dudas por la jurisprudencia del Tribunal de Justicia.
- 16 De la jurisprudencia del Tribunal de Justicia relativa a los plazos de caducidad y de prescripción al margen del ámbito de aplicación del artículo 31, apartado 2, de la Carta y del artículo 7 de la Directiva 2003/88 se deducen indicios de que, teniendo en cuenta la función de garantía de la paz jurídica y de la seguridad jurídica que se atribuye a las normas de prescripción, no se excluye que prescriba el derecho a vacaciones, pero también se desprenden razones para entender que el Derecho de la Unión se opone a una prescripción de los derechos cuando el empresario no haya cumplido sus deberes de requerimiento y advertencia.
- 17 De acuerdo con la jurisprudencia del Tribunal de Justicia, cabría aducir el principio de autonomía procesal de los Estados miembros a favor de la idea de que el artículo 7 de la Directiva 2003/88 y el artículo 31, apartado 2, de la Carta no se oponen a la prescripción del derecho a vacaciones y del derecho sustitutivo a la compensación de las vacaciones con arreglo al artículo 7, apartado 4, de la Ley de Vacaciones. Conforme a dicho principio, corresponde al ordenamiento jurídico de cada Estado miembro configurar la regulación procesal de los recursos judiciales destinados a garantizar la salvaguardia de los derechos que el Derecho de la Unión confiere a los justiciables (véanse, en particular, las sentencias de 19 de junio de 2014, Specht y otros, C-501/12 a C-506/12, C-540/12 y C-541/12, EU:C:2014:2005, apartado 112, y de 8 de julio de 2010, Bulicke, C-246/09, EU:C:2010:418, apartados 24 y 25 y jurisprudencia citada), a falta de normativa de la Unión en la materia. No obstante, las disposiciones elegidas no han de ser menos favorables que las aplicables a situaciones similares de carácter interno (principio de equivalencia) y no han de hacer imposible en la práctica o excesivamente difícil el ejercicio de los derechos conferidos por el ordenamiento jurídico de la Unión (principio de efectividad) (sobre los plazos de prescripción, véase la sentencia de 20 de diciembre de 2017, Caterpillar Financial Services, C-500/16, EU:C:2017:996, apartados 37 y siguientes y jurisprudencia citada, y, sobre los plazos de carácter preclusivo, la sentencia de 19 de junio de 2014, Specht y otros, C-501/12 a C-506/12, C-540/12 y C-541/12, EU:C:2014:2005, apartado 112).
- 18 Las disposiciones de los artículos 194 y siguientes del BGB respetarían el principio de equivalencia, pues, con arreglo al Derecho nacional, en principio todos los derechos están sujetos al plazo ordinario de prescripción de tres años

establecido en el artículo 195 del BGB, con independencia de si se basan en el Derecho nacional o en el Derecho de la Unión y de si se reconocen al trabajador o al empresario.

- 19 Por lo que se refiere al principio de efectividad, el Tribunal de Justicia ha declarado que cada caso en el que se plantee la cuestión de si una disposición procesal nacional hace imposible o excesivamente difícil la aplicación del Derecho de la Unión debe analizarse teniendo en cuenta el lugar que ocupa dicha disposición dentro del conjunto del procedimiento y el desarrollo y las peculiaridades de este ante las diversas instancias nacionales. Desde esta perspectiva, procede tomar en consideración, en su caso, los principios en los que se basa el sistema jurisdiccional nacional, como la protección del derecho de defensa, el principio de seguridad jurídica y el buen desarrollo del procedimiento (véanse las sentencias de 16 de julio de 2020, *Caixabank y Banco Bilbao Vizcaya Argentaria*, C-224/19 y C-259/19, EU:C:2020:578, apartado 85, y de 8 de julio de 2010, *Bulicke*, C-246/09, EU:C:2010:418, apartado 35).
- 20 En situaciones no comprendidas en el ámbito de aplicación del artículo 7 de la Directiva 2003/88 y del artículo 31, apartado 2, de la Carta, el Tribunal de Justicia ha considerado conformes con el principio de efectividad plazos de prescripción de tres años (véanse las sentencias de 15 de abril de 2010, *Barth*, C-542/08, EU:C:2010:193, apartado 28, y de 24 de marzo de 2009, *Danske Slagterier*, C-445/06, EU:C:2009:178, apartado 48) o de dos años (sentencia de 15 de diciembre de 2011, *Banca Antoniana Popolare Veneta*, C-427/10, EU:C:2011:844, apartado 25) si, sin perjuicio de la comprobación que corresponde hacer al órgano jurisdiccional remitente, no son adecuados para hacer imposible en la práctica o excesivamente difícil el ejercicio de los derechos conferidos por el Derecho de la Unión (sentencia de 16 de julio de 2020, *Caixabank y Banco Bilbao Vizcaya Argentaria*, C-224/19 y C-259/19, EU:C:2020:578, apartado 87). De igual manera, el Tribunal de Justicia ha considerado en principio conforme con las exigencias de la efectividad el establecimiento de plazos de caducidad adecuados, como expresión del principio fundamental de seguridad jurídica (jurisprudencia reiterada del Tribunal de Justicia; véanse, en particular, las sentencias de 21 de diciembre de 2016, *Gutiérrez Naranjo*, C-154/15, C-307/15 y C-308/15, EU:C:2016:980, apartado 70; de 8 de julio de 2010, *Bulicke*, C-246/09, EU:C:2010:418, apartado 36 y jurisprudencia citada, y de 10 de julio de 1997, *Palmisani*, C-261/95, EU:C:1997:351, apartado 28 y jurisprudencia citada), siempre que el plazo no comience a correr antes de que el trabajador tenga conocimiento efectivo de los hechos que originan su derecho (véase la sentencia de 8 de julio de 2010, *Bulicke*, C-246/09, EU:C:2010:418, apartado 41). De acuerdo con reiterada jurisprudencia del Tribunal de Justicia, una eventual declaración por el Tribunal de Justicia de la infracción del Derecho de la Unión no afecta, en principio, al momento de inicio del plazo de prescripción [sentencia de 14 de mayo de 2020, *B y otros (Consolidación fiscal vertical y horizontal)*, C-749/18, EU:C:2020:370, apartado 67 y jurisprudencia citada]. El principio de efectividad no se opone a que un plazo nacional de prescripción de derechos fundados en el ordenamiento jurídico de la Unión comience a correr antes de la

fecha de pronunciamiento de una sentencia del Tribunal de Justicia que aclare la situación jurídica en la materia (sentencia de 28 de enero de 2015, Starjakob, C-417/13, EU:C:2015:38, apartados 64 y 65 y jurisprudencia citada). El Derecho de la Unión solo se opone a que el demandado alegue el transcurso de un plazo de prescripción razonable en aquellos casos en los que su conducta, junto con la existencia del plazo de caducidad, implique que el interesado haya quedado totalmente privado de la posibilidad de hacer valer sus derechos ante los órganos jurisdiccionales nacionales (sentencia de 14 de mayo de 2020, B y otros, C-749/18, EU:C:2020:370, apartado 68 y jurisprudencia citada).

- 21 Los principios establecidos en esta jurisprudencia del Tribunal de Justicia abogan por considerar que la aplicación de los plazos de prescripción al derecho de vacaciones mínimas legales (o al derecho sustitutivo a compensación) es compatible con el principio de efectividad.
- 22 No obstante, de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia se deducen también motivos para entender que la aplicación del régimen de prescripción al derecho a vacaciones mínimas legales o al derecho sustitutivo a compensación no es conforme con el principio de efectividad cuando el empresario no ha cumplido con sus deberes de requerimiento y de advertencia.
- 23 El Tribunal de Justicia ha declarado que la aplicación de un plazo de prescripción puede hacer excesivamente difícil el ejercicio de los derechos reconocidos por el Derecho de la Unión y, por lo tanto, vulnerar el principio de efectividad, en relación con el principio de seguridad jurídica, si comienza a correr en un momento en que el demandante ignoraba el alcance de sus derechos derivados del Derecho de la Unión o no podía apreciarlo correctamente por no disponer de la información necesaria (véanse en este sentido, acerca de la interpretación de la Directiva 93/13/CEE del Consejo, de 5 de abril de 1993, sobre las cláusulas abusivas en los contratos celebrados con consumidores, las sentencias de 16 de julio de 2020, Caixabank y Banco Bilbao Vizcaya Argentaria, C-224/19 y C-259/19, EU:C:2020:578, apartados 90 y 91, y de 13 de septiembre de 2018, Profi Credit Polska, C-176/17, EU:C:2018:711, apartado 69). Así las cosas, a esta Sala se le plantea la cuestión de si el artículo 7 de la Directiva 2003/88 y el artículo 31, apartado 2, de la Carta exigen que el plazo ordinario de prescripción (artículo 199, apartado 1, punto 2, de la BGB) no comience a correr no solo antes de que se conozca el nacimiento y el alcance del derecho a vacaciones, sino también de que se disponga de la información sobre su limitación temporal y su posible pérdida, información que ha de proporcionar el empresario en cumplimiento de sus deberes de requerimiento y advertencia.
- 24 Al parecer de esta Sala (en caso de que el Tribunal de Justicia responda afirmativamente a la cuestión prejudicial), la jurisprudencia disponible hasta la fecha tampoco ha aclarado si el artículo 7 de la Directiva 2003/88 y el artículo 31, apartado 2, de la Carta exigen que el derecho a vacaciones correspondientes al año de devengo controvertido (en este caso, los años 2013 y 2014), derecho que no se ha perdido, a causa de la falta de requerimiento y de advertencias por parte del

empresario, sea tratado, en cuanto al comienzo de los posibles plazos de prescripción (artículo 199, apartado, 1, punto 1, del BGB), como si se hubiese originado a la par que el derecho a vacaciones correspondiente al año siguiente o a un año posterior, al que se añadiría en una interpretación del artículo 7, apartado 3, de la Ley de Vacaciones conforme con el Derecho de la Unión.

En la 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 pérdida de las vacaciones si no es posible interpretarla en un sentido conforme con el artículo 7 de la Directiva 2003/88 y con el artículo 31, apartado 2, de la Carta. No obstante, también en ese caso el órgano jurisdiccional nacional debe velar por que, si el empresario no puede demostrar haber posibilitado que el trabajador efectivamente tomase las vacaciones anuales retribuidas a las que tenía derecho en virtud del Derecho de la Unión, dicho trabajador no se vea privado de sus derechos adquiridos a vacaciones anuales retribuidas (apartado 81).

DOCUMENTO DE TRABAJO