Recopilación de la Jurisprudencia

CONCLUSIONES DEL ABOGADO GENERAL
SR. JEAN RICHARD DE LA TOUR
presentadas el 5 de mayo de 2022 [1]

**Asunto C-120/21**

**LB**
**contra**
**TO**

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

«Procedimiento prejudicial — Política social — Derecho a vacaciones anuales retribuidas — Compensación económica por las vacaciones anuales retribuidas no disfrutadas en el momento de la extinción de la relación laboral — Plazo de prescripción de tres años — Fecha de comienzo — Obligaciones de advertencia e información al trabajador en relación con el disfrute de sus vacaciones»

## I. Introducción

1. Mediante la presente petición de decisión prejudicial, el Bundesarbeitsgericht (Tribunal Supremo de lo Laboral, Alemania) solicita al Tribunal de Justicia que interprete 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, [2] y el artículo 31, apartado 2, de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea. [3]

2. Esta petición se ha presentado en el contexto de un litigio entre TO y LB relativo a la obtención de una compensación económica por los días de vacaciones anuales retribuidas. LB ha alegado la prescripción del derecho a vacaciones anuales retribuidas invocado por TO.

3. La cuestión planteada por el órgano jurisdiccional remitente insta al Tribunal de Justicia a determinar si la aplicación de disposiciones nacionales en materia de prescripción del derecho a vacaciones anuales retribuidas se ajusta al Derecho de la Unión Europea cuando el empresario no ha cumplido las obligaciones de advertencia e información al trabajador en relación con el disfrute

1 Lengua original: francés.
2 DO 2003, L 299, p. 9.
3 En lo sucesivo, «Carta».

de sus vacaciones, tal y como han sido definidas por el Tribunal de Justicia en sus sentencias de 6 de noviembre de 2018, Kreuziger [4] y Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften. [5]

4. En efecto, en estas sentencias, el Tribunal de Justicia declaró que el empresario debe advertir al trabajador para que ejercite su derecho a vacaciones anuales retribuidas e informarle de la posible extinción de este derecho. Cuando dicho empresario no cumple las obligaciones que le incumben en tal sentido, este derecho no podrá extinguirse al final del período de devengo o del período de aplazamiento previsto en el Derecho nacional.

5. En el marco del asunto examinado, el Tribunal de Justicia deberá decidir si cuanto ha declarado en materia de extinción del derecho a vacaciones anuales retribuidas también es válido para la aplicación a este derecho de un plazo ordinario de prescripción. Más concretamente, ¿puede comenzar a correr y concluir tal plazo con independencia de si el empresario ha posibilitado efectivamente al trabajador ejercer tal derecho?

6. En las observaciones que siguen expondré las razones por las que considero que el artículo 7 de la Directiva 2003/88 y el artículo 31, apartado 2, de la Carta deben interpretarse en el sentido de que se oponen a una normativa nacional con arreglo a la cual el derecho a vacaciones anuales retribuidas adquirido respecto a un período de devengo y, por consiguiente, el derecho a una compensación económica por las vacaciones anuales retribuidas no disfrutadas en caso de extinción de la relación laboral están sujetos a un plazo de prescripción de tres años que comenzará a correr al final de dicho período de devengo, cuando el empresario no ha cumplido las obligaciones de advertencia e información que le incumben en relación con el disfrute de estas vacaciones por el trabajador.

## II. Marco jurídico

### *A. Derecho de la Unión*

7. El artículo 7 de la Directiva 2003/88, titulado «Vacaciones anuales», dispone:

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

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

[4] C-619/16, en lo sucesivo, «sentencia Kreuziger», EU:C:2018:872.

[5] Asunto C-684/16, en lo sucesivo, «sentencia Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften», EU:C:2018:874.

### *B. Derecho alemán*

8. El artículo 7 de la Bundesurlaubsgesetz (Ley Federal sobre Vacaciones),[6] de 8 de enero de 1963, en su versión de 7 de mayo de 2002 aplicable a la relación laboral entre las partes,[7] se titula «Fijación, aplazamiento y compensación económica de las vacaciones». Este artículo dispone:

«[…]

3. Las vacaciones deberán concederse y disfrutarse durante el año natural en curso. Solamente se permitirá aplazar las vacaciones al año natural siguiente cuando esté justificado por necesidades perentorias de la empresa o por motivos personales del trabajador. En caso de aplazamiento, las vacaciones deberán concederse y disfrutarse en los tres primeros meses del año natural siguiente. No obstante, cuando el trabajador lo solicite, las vacaciones parciales devengadas de conformidad con el artículo 5, apartado 1, letra a), se aplazarán al año natural siguiente.

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

9. El Bürgerliches Gesetzbuch (Código Civil; en lo sucesivo, «BGB»), aplicable a la relación laboral entre las partes del litigio principal, establece en su artículo 194, titulado «Objeto de la prescripción»:

«1. El derecho a exigir de otro una acción o una omisión (pretensión) se extingue por prescripción.

[…]»

10. A tenor del artículo 195 del BGB, titulado «Plazo ordinario de prescripción»:

«El plazo ordinario de prescripción es de tres años.»

11. El artículo 199 del BGB, titulado «Comienzo del plazo ordinario de prescripción y plazos máximos de prescripción», está redactado en los términos siguientes:

«1. Salvo disposición en sentido contrario, el plazo ordinario de prescripción comenzará a correr al final del año en el curso del cual

1. haya nacido el derecho y

2. el acreedor haya conocido las circunstancias que fundamentan su derecho y la identidad del deudor, o hubiera debido tener conocimiento de ello sin incurrir en negligencia grave.

[…]

4. Los derechos distintos de los mencionados en los apartados 2 a 3 *bis* prescribirán en un plazo de diez años contado a partir de su nacimiento, con independencia del conocimiento o desconocimiento de ello por negligencia grave.

6 BGBl. 1963, p. 2.

7 BGBl. 2002 I, p. 1592; en lo sucesivo, «BUrlG».

[…]»

12. A tenor del artículo 204 del BGB, titulado «Suspensión de la prescripción por el ejercicio de acciones judiciales»:

«1. La prescripción se suspenderá por

1. por el ejercicio de una acción de ejecución o de reconocimiento del derecho […]».

## III. Hechos del litigio principal y cuestión prejudicial

13. TO trabajó para LB como especialista fiscal y contable desde el 1 de noviembre de 1996 hasta el 31 de julio de 2017. Tenía derecho a 24 días laborables de vacaciones por año civil. Mediante escrito de 1 de marzo de 2012, LB emitió a favor de TO un certificado conforme al cual esta no perdía su derecho a las vacaciones remanentes de 76 días correspondientes al año civil de 2011 y a años 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 despacho de abogados. De 2012 a 2017, LB concedió a TO vacaciones por un total de 95 días laborables. TO no disfrutó íntegramente de sus vacaciones mínimas anuales. LB no le había advertido para que disfrutase de más vacaciones ni tampoco le había informado de que las vacaciones no disfrutadas podrían perderse al concluir el año civil o el período de aplazamiento.

14. Mediante demanda presentada el 6 de febrero de 2018 ante el Arbeitsgericht (Tribunal de lo Laboral, Alemania), TO reclamó una compensación económica por los 101 días de vacaciones anuales retribuidas correspondientes a los años 2017 y anteriores, que no había agotado antes de la extinción de su relación laboral. LB consideraba que las vacaciones en cuestión se habían perdido. Alegó a este respecto que no pudo conocer y cumplir sus obligaciones de advertencia e información debido a que la jurisprudencia del Bundesarbeitsgericht (Tribunal Supremo de lo Laboral) había variado tras la extinción la relación laboral, mediante sentencias de 19 de febrero de 2019. Además, entiende que no está obligado a abonar una compensación económica por las vacaciones no disfrutadas, puesto que el derecho a vacaciones por los que TO puede reclamar tal compensación ha prescrito.

15. El Arbeitsgericht (Tribunal de lo Laboral) condenó a LB a abonar una compensación económica por las vacaciones remanentes correspondientes al año 2017. Desestimó la demanda en todo lo demás.

16. A raíz del recurso interpuesto por TO, el Landesarbeitsgericht (Tribunal Regional de lo Laboral, Alemania) condenó a LB a abonar a aquella una compensación económica por 76 días de vacaciones no disfrutados correspondientes a los años 2013 a 2016, esto es, 17 376,64 euros brutos. Consideró que, habida cuenta de las exigencias del Derecho de la Unión, el derecho de vacaciones de TO no podía perderse en virtud del artículo 7, apartado 3, de la BUrlG ni tampoco había prescrito en virtud de las disposiciones generales en materia de prescripción establecidas en los artículos 194 y siguientes del BGB, ya que LB no había posibilitado a TO disfrutar de las vacaciones.

17. LB interpuso un recurso de casación ante el órgano jurisdiccional remitente.

18. Dicho órgano jurisdiccional señala, sobre la base de la jurisprudencia dimanante de las sentencias Kreuziger y Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, que el derecho a vacaciones anuales retribuidas de TO correspondiente a los años 2013 a 2016 no se extingue en virtud del artículo 7, apartado 3, de la BUrlG, puesto que LB no la advirtió de que cogiera vacaciones ni le informó, de forma precisa y oportuna, de que, de no disfrutarlas, estas vacaciones se perderían al final del año civil o del período de aplazamiento.

19. Al igual que el Tribunal de Justicia, el órgano jurisdiccional remitente parte del principio de que la extinción del derecho a vacaciones anuales retribuidas en los casos en que un trabajador no haya podido disfrutar de sus vacaciones solo puede contemplarse con carácter excepcional si concurren circunstancias particulares que justifiquen la pérdida de estas vacaciones. Pues bien, dicho órgano jurisdiccional señala que LB habría podido posibilitar a TO el disfrute de sus vacaciones correspondientes a los años 2013 a 2016 cumpliendo las obligaciones de advertencia e información.

20. En la medida en que LB ha propuesto una excepción de prescripción, basada en los artículos 194 y 195 del BGB, de los que se desprende que las acciones de un acreedor prescribirán tres años después de la finalización del año en el curso del cual haya nacido su derecho, dicho órgano jurisdiccional debe examinar si los derechos a vacaciones anuales retribuidas, que no se han podido extinguir en virtud del artículo 7, apartado 3, de la BUrlG, han prescrito.

21. El órgano jurisdiccional remitente señala que la demanda de TO sería infundada en la medida en que se refiere a una compensación económica por las vacaciones no disfrutadas correspondientes a los años 2013 y 2014 si el artículo 7 de la BUrlG, interpretado a la luz del Derecho de la Unión, no se opusiera a la prescripción de los derechos a vacaciones correspondientes a dichos años y permitiera basarse, para establecer el comienzo del plazo de prescripción, en el año de devengo durante el cual ha nacido el derecho, aun sin mediar cooperación por parte del empresario.

22. Así pues, dicho órgano jurisdiccional desea saber cómo se articulan las disposiciones generales en materia de prescripción de los artículos 194 y siguientes del BGB con el artículo 7 de la BUrlG a la vista de la jurisprudencia dimanante de las sentencias Kreuziger y Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften. En efecto, a su juicio, habida cuenta de esta jurisprudencia, la aplicación de las normas nacionales en materia de prescripción al derecho a vacaciones en una situación como la que constituye el objeto del asunto principal puede dar lugar a una vulneración del artículo 7 de la Directiva 2003/88 y del artículo 31, apartado 2, de la Carta.

23. En particular, conviene determinar si de dicha jurisprudencia debe deducirse que estas disposiciones se oponen a que se exija a un trabajador que ejercite una acción conforme al artículo 204, apartado 1, del BGB para suspender la prescripción de su derecho a vacaciones en una situación en la que su empresario no le haya posibilitado el ejercicio de este derecho.

24. El órgano jurisdiccional remitente alberga dudas sobre la interpretación correcta del Derecho de la Unión, en la medida en que el Tribunal de Justicia ya ha admitido, de conformidad con el principio de autonomía procesal de los Estados miembros, la aplicación de los plazos de prescripción, siempre que se respeten los principios de equivalencia y de efectividad.

25. Pues bien, desde el punto de vista del principio de efectividad, las indicaciones que pueden extraerse de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia requieren una aclaración adicional en lo tocante a su aplicación al ejercicio del derecho a vacaciones anuales retribuidas. En particular, la fecha de comienzo del plazo de prescripción es el aspecto esencial que plantean las preguntas del órgano jurisdiccional remitente.

26. Según un primer punto de vista, la aplicación de las normas nacionales de prescripción al ejercicio de este derecho puede considerarse compatible con el principio de efectividad. Al prever un plazo de prescripción de tres años, el legislador nacional ha establecido un equilibrio adecuado entre los intereses del empresario en cuanto deudor del derecho a vacaciones anuales retribuidas y los del trabajador en su condición de acreedor de este derecho. Al subrayar que, de conformidad con los artículos 195 y 199, apartado 1, números 1 y 2, del BGB, este plazo solo comienza a correr una vez que se tenga conocimiento del derecho o sea posible identificarlo, el órgano jurisdiccional remitente observa que el trabajador, que normalmente conoce su derecho a vacaciones derivado de su contrato de trabajo, de la ley o de los convenios colectivos, puede invocar ante los tribunales este derecho en un plazo suficientemente largo, suspendiendo así el plazo de prescripción.

27. Sin embargo, según un segundo punto de vista, la jurisprudencia del Tribunal de Justicia también contiene indicaciones que permiten pensar que la aplicación de las normas nacionales de prescripción al derecho a vacaciones anuales retribuidas es incompatible con el principio de efectividad cuando el empresario no ha cumplido sus obligaciones de advertencia e información.

28. En efecto, en opinión del órgano jurisdiccional remitente, el Tribunal de Justicia ya ha declarado, en otro contexto, que la aplicación de un plazo de prescripción puede hacer excesivamente difícil el ejercicio de los derechos conferidos por el Derecho de la Unión y, por tanto, violar el principio de efectividad, en relación con el principio de seguridad jurídica, si comienza a correr en un fecha en la que el demandante no podía conocer o entender el alcance de sus derechos derivados del Derecho de la Unión por no disponer de la información necesaria. [8]

29. Así, para el órgano jurisdiccional remitente, la cuestión que se plantea en este contexto es la de si el artículo 7 de la Directiva 2003/88 y el artículo 31, apartado 2, de la Carta exigen que se supedite la fecha de comienzo del plazo de prescripción no solo al conocimiento del nacimiento y del alcance del derecho a vacaciones anuales retribuidas, sino también a la información relativa a la limitación en el tiempo y a la eventual extinción de este derecho, que el empresario debe proporcionar en cumplimiento de sus obligaciones de advertencia e información.

30. A la vista de estos elementos, el Bundesarbeitsgericht (Tribunal Supremo de lo Laboral) decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia la cuestión prejudicial siguiente:

«¿Se oponen el artículo 7 de la [Directiva 2003/88] y el artículo 31, apartado 2, de la [Carta] 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

[8] El órgano jurisdiccional remitente se refiere, a este respecto, a las sentencias relativas a 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 (DO 1993, L 95, p. 29). Cita las sentencias de 13 de septiembre de 2018, Profi Credit Polska (C-176/17, EU:C:2018:711), apartado 69, y 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 ss.

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?»

31. Han presentado observaciones escritas el Gobierno alemán y la Comisión Europea. La vista se celebró el 24 de marzo de 2022.

## IV. Análisis

32. Mediante su cuestión prejudicial, el órgano jurisdiccional remitente pide, en esencia, al Tribunal de Justicia que declare si el artículo 7 de la Directiva 2003/88 y el artículo 31, apartado 2, de la Carta deben interpretarse en el sentido de que se oponen a una normativa nacional en virtud de la cual el derecho a vacaciones anuales retribuidas adquirido en relación con un período de devengo, así como, correlativamente, el derecho a una compensación económica por las vacaciones anuales retribuidas no disfrutadas en caso de extinción de la relación laboral están sujetos a un plazo de prescripción de tres años que comienza a correr al concluir dicho período de devengo, cuando el empresario no ha cumplido las obligaciones de advertencia e información que le incumben en relación con el disfrute de estas vacaciones por el trabajador.

33. Para responder a esta cuestión, ha de subrayarse que, como se desprende de los propios términos del artículo 7 de la Directiva 2003/88 y de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia, corresponde a los Estados miembros establecer, en su normativa interna, las condiciones de ejercicio y aplicación del derecho a vacaciones anuales retribuidas, precisando las circunstancias concretas en las que los trabajadores pueden hacer uso del citado derecho. [9]

34. A este respecto, el Tribunal de Justicia ha declarado que «el artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88 no se opone, en principio, a una normativa nacional que establezca modalidades de ejercicio del derecho a vacaciones anuales retribuidas que atribuye expresamente esta Directiva, aun cuando tal normativa llegue hasta el extremo de incluir la pérdida de dicho derecho al término del período de devengo de las vacaciones anuales o del período de prórroga, siempre y cuando el trabajador, cuyo derecho a vacaciones anuales retribuidas se haya perdido, haya tenido efectivamente la posibilidad de ejercitar el derecho que le atribuye la Directiva». [10]

35. El Tribunal de Justicia ya ha precisado que una norma nacional, como el artículo 7, apartado 3, de la BUrlG, está comprendida en el ámbito de las modalidades de ejercicio del derecho a vacaciones anuales retribuidas, en el sentido del artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88, tal como es interpretado por el Tribunal de Justicia. [11] Una norma de este tipo forma parte de las disposiciones y procedimientos de Derecho nacional aplicables a la fijación de las vacaciones de los trabajadores, cuyo objeto es tener en cuenta los distintos intereses concurrentes. [12]

[9] Véanse, en particular, la sentencia de 20 de enero de 2009, Schultz-Hoff y otros (C-350/06 y C-520/06, EU:C:2009:18), apartado 28, y la sentencia Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, apartado 34.

[10] Véanse, en particular, la sentencia de 20 de enero de 2009, Schultz-Hoff y otros (C-350/06 y C-520/06, EU:C:2009:18), apartado 43, y la sentencia Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, apartado 35.

[11] Véase la sentencia Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, apartado 36.

[12] Véase la sentencia Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, apartado 37 y jurisprudencia citada.

36. Sin embargo, según el Tribunal de Justicia, es preciso, en cada situación, «velar por que la aplicación de tales normas nacionales no pueda dar lugar a la extinción de los derechos a vacaciones anuales retribuidas adquiridos por el trabajador ni siquiera en el caso de que este no haya tenido efectivamente la posibilidad de ejercitar esos derechos». [13] Así, una «pérdida automática del derecho a vacaciones anuales retribuidas, que no está supeditada a la verificación previa de que el trabajador haya estado efectivamente en condiciones de ejercer este derecho, no respeta los límites […] que se imponen con carácter vinculante a los Estados miembros cuando establecen las modalidades de ejercicio de dicho derecho». [14] En efecto, «la extinción del derecho adquirido de un trabajador a vacaciones anuales retribuidas o de su derecho correlativo al abono de una compensación por las vacaciones no disfrutadas en caso de extinción de la relación laboral, sin que el interesado haya tenido efectivamente la posibilidad de ejercer ese derecho a vacaciones anuales retribuidas, afecta a la esencia misma de ese derecho». [15]

37. De esta jurisprudencia del Tribunal de Justicia se desprende que, en materia del derecho a vacaciones anuales retribuidas, ha de partirse del principio de que, cuando el trabajador no ha podido disfrutar sus vacaciones, no puede extinguirse este derecho al término del período de devengo o de un período de aplazamiento fijado por el Derecho nacional. [16]

38. En la medida en que se aplican al derecho a vacaciones anuales retribuidas, las normas de prescripción recogidas en los artículos 194 y siguientes del BGB quedan comprendidas, al igual que el artículo 7, apartado 3, de la BUrlG, en el ámbito de las modalidades de ejercicio de este derecho. Por tanto, estas normas también deben respetar los límites que se imponen a los Estados miembros para que no se menoscabe la esencia misma de dicho derecho.

39. Se trata de expresar de otra forma, en el ámbito específico del derecho a vacaciones anuales retribuidas, la norma general según la cual los Estados miembros disfrutan de una autonomía procesal que está enmarcada por el Derecho de la Unión. Así, ciertamente, de una reiterada jurisprudencia del Tribunal de Justicia se desprende que, a falta de una normativa específica de la Unión en la materia, las condiciones de ejercicio de este derecho corresponden al ordenamiento jurídico interno de los Estados miembros en virtud del principio de autonomía procesal de estos últimos. No obstante, estas condiciones no deben ser menos favorables que las aplicables a situaciones similares de carácter interno (principio de equivalencia) y no deben hacer imposible en la práctica o excesivamente difícil el ejercicio de los derechos conferidos por el ordenamiento jurídico de la Unión (principio de efectividad). [17]

40. En el presente asunto, el único principio objeto de debate es el de efectividad. [18] En cuanto atañe a este principio, ha de observarse que el Tribunal de Justicia señala de forma reiterada 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, así como el

13 Sentencia Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, apartado 38.

14 Sentencia Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, apartado 40.

15 Véase la sentencia Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, apartado 26 y jurisprudencia citada.

16 Véase, en particular, la sentencia 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), apartado 72.

17 Véanse, en particular, las sentencias de 10 de junio de 2021, BNP Paribas Personal Finance (C-776/19 a C-782/19, en lo sucesivo, «sentencia BNP Paribas Personal Finance», EU:C:2021:470), apartado 27 y jurisprudencia citada, y de 10 de febrero de 2022, Bezirkshauptmannschaft Hartberg-Fürstenfeld (Plazo de prescripción) (C-219/20, EU:C:2022:89), apartado 41 y jurisprudencia citada.

18 En lo tocante al principio equivalencia, de la resolución de remisión se desprende que los artículos 194 y ss. del BGB, que se invocan para proponer la excepción de prescripción del derecho a vacaciones anuales retribuidas en el procedimiento principal, son aplicables a toda pretensión de Derecho civil basada tanto en el Derecho nacional como en el Derecho de la Unión.

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 judicial nacional, como la protección del derecho de defensa, el principio de seguridad jurídica y el buen desarrollo del procedimiento. [19]

41. Además, el Tribunal de Justicia ha precisado que la obligación de los Estados miembros de garantizar la efectividad de los derechos que el Derecho de la Unión confiere a los justiciables implica una exigencia de tutela judicial efectiva, consagrada también en el artículo 47 de la Carta, que es aplicable, entre otros aspectos, a la definición de la regulación procesal relativa a las acciones judiciales basadas en tales derechos. [20]

42. En lo que se refiere al análisis de las características del plazo de prescripción, el Tribunal de Justicia ha puntualizado que este análisis debe referirse a la duración de tal plazo y a las modalidades de su aplicación, incluyendo el mecanismo previsto para determinar el inicio de dicho plazo. [21]

43. Utilizando este esquema de análisis ha de examinarse si, y en qué medida, la aplicación al derecho a vacaciones anuales retribuidas del plazo de prescripción controvertido en el asunto principal es compatible con el Derecho de la Unión.

44. En primer lugar, por lo que respecta a la duración del plazo de prescripción, el Tribunal de Justicia ya ha declarado que unos plazos razonables de recurso fijados, con carácter preclusivo, en interés de la seguridad jurídica no hacen prácticamente imposible o excesivamente difícil el ejercicio de los derechos conferidos por el ordenamiento jurídico de la Unión si tales plazos resultan materialmente suficientes para permitir que el justiciable prepare e interponga un recurso efectivo. [22] En efecto, la fijación, en interés de la seguridad jurídica, de plazos razonables de carácter preclusivo para recurrir es compatible con el Derecho de la Unión. [23]

45. En el presente asunto, el artículo 195 del BGB, que es invocado por LB en el procedimiento principal para oponerse a las pretensiones de TO, establece la duración del plazo de prescripción en tres años. Pues bien, el Tribunal de Justicia ya ha tenido ocasión de señalar que, siempre y cuando se establezca y se conozca con antelación, tal plazo parece razonable y conforme con el principio de efectividad. [24]

46. En segundo lugar, en lo que concierne a la fecha de comienzo del plazo de prescripción en cuestión en el asunto principal, ha de comprobarse si esta puede impedir a un trabajador invocar, durante dicho plazo, los derechos que le confiere la Directiva 2003/88.

47. Ha de recordarse que, según el artículo 199, apartado 1, del BGB, el plazo ordinario de prescripción comienza a correr al final del año en el curso del cual haya nacido este derecho o el acreedor haya conocido las circunstancias que fundamentan este derecho y la identidad del deudor, o bien hubiera debido tener conocimiento de ello sin incurrir en negligencia grave. Esta disposición implica que el plazo de prescripción de tres años comienza a correr, en principio, al

[19] Véase, en particular, la sentencia BNP Paribas Personal Finance, apartado 28 y jurisprudencia citada.

[20] Véase, en particular, sentencia BNP Paribas Personal Finance, apartado 29 y jurisprudencia citada.

[21] Véase, en particular, sentencia BNP Paribas Personal Finance, apartado 30 y jurisprudencia citada.

[22] Véase, en particular, sentencia BNP Paribas Personal Finance, apartado 31 y jurisprudencia citada.

[23] Véase, en particular, la sentencia BNP Paribas Personal Finance, apartado 32 y jurisprudencia citada.

[24] Véanse, en particular, la sentencia de 15 de abril de 2010, Barth (C-542/08, EU:C:2010:193), apartados 28 y 29, y la sentencia de 9 de julio de 2020, Raiffeisen Bank y BRD Grupo Société Générale (C-698/18 y C-699/18, EU:C:2020:537), apartado 64.

final del año de devengo durante el cual el trabajador adquirió sus derechos a vacaciones anuales retribuidas. Así fijada, la fecha de comienzo de este plazo de prescripción se funda en la constatación de que este trabajador conoce normalmente la existencia del derecho a vacaciones derivado de su contrato de trabajo, de la ley o de los convenios colectivos, y puede invocar ante los tribunales este derecho en un plazo suficientemente largo, suspendiendo así el plazo de prescripción.

48. Considero, no obstante, al igual que la Comisión, que un plazo de prescripción como el controvertido en el asunto principal no puede comenzar a correr sobre la mera base de un teórico y supuesto conocimiento por el trabajador de la existencia de su derecho a vacaciones anuales retribuidas. Tal concepción es, a mi juicio, incompatible con el principio de efectividad, en la medida en que entraña un riesgo no desdeñable de que el trabajador no pueda ejercer, durante el plazo fijado en el artículo 195 del BGB, su derecho a vacaciones anuales retribuidas. De hecho, el ejercicio efectivo de este derecho por el trabajador supone que el empresario le haya proporcionado previamente información adecuada y completa sobre la extensión de las vacaciones de que dispone. Tal información resulta tanto más necesaria cuando los derechos a vacaciones son objeto de varios aplazamientos.

49. Por tanto, no son el plazo de prescripción previsto en el Derecho alemán ni su duración los que plantean como tales un problema a la vista del principio de efectividad, sino el comienzo de este plazo, que, en mi opinión, debe fijarse al final del año durante el cual el empresario ha cumplido su obligación de información, puesto que es en tal fecha cuando debe considerarse que el trabajador tiene «conocimiento» de su derecho a vacaciones anuales retribuidas, en el sentido del artículo 199, apartado 1, del BGB. Ha de deducirse de ello que, en la medida en que el empresario no ha cumplido su obligación de información, el plazo de prescripción en cuestión en el asunto principal no puede comenzar a correr. Así entendido, el Derecho alemán podría ser objeto, en mi opinión, de una interpretación conforme al Derecho de la Unión.

50. A este respecto, de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia se desprende que incumbe al empresario velar por poner al trabajador en condiciones de ejercer su derecho a vacaciones anuales retribuidas.[25] A tal efecto, el Tribunal de Justicia ha declarado que «habida cuenta del carácter imperativo del derecho a vacaciones anuales retribuidas y a fin de garantizar el efecto útil del artículo 7 de la Directiva 2003/88, el empresario debe, en particular, velar de manera concreta y transparente por que el trabajador pueda efectivamente disfrutar de sus vacaciones anuales pagadas incitándole, en su caso, formalmente a hacerlo, e informarle de manera precisa y oportuna para asegurar que tales vacaciones sigan pudiendo garantizar al interesado el descanso y el ocio a los que pretenden contribuir, de manera que, si no las toma, se perderán al término del período de devengo o de un período de prórroga autorizado».[26]

51. Además, según el Tribunal de Justicia «la carga de la prueba a este respecto incumbe al empresario […]. En el supuesto de que no le sea posible demostrar que ha actuado con toda la diligencia necesaria para que el trabajador pudiera efectivamente tomar las vacaciones anuales retribuidas a las que tenía derecho, procede considerar que la pérdida del derecho a vacaciones y, en caso de extinción de la relación laboral, la consiguiente falta de abono de una compensación económica en concepto de vacaciones anuales no disfrutadas infringen el [artículo 7, apartados 1 y 2], de la Directiva 2003/88, respectivamente».[27]

[25] Véase, en particular, la sentencia Kreuziger, apartado 51 y jurisprudencia citada, y la sentencia Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, apartado 44 y jurisprudencia citada.

[26] Sentencia Kreuziger, apartado 52, y sentencia Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, apartado 45.

[27] Sentencia Kreuziger, apartado 53, y sentencia Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, apartado 46.

52. Según el Gobierno alemán, los conceptos de extinción y de prescripción revisten, no obstante, diferencias fundamentales. En efecto, en su opinión, la prescripción no se prevé únicamente en el interés del deudor, sino que supone una exigencia del Estado de Derecho por cuanto contribuye a la paz y la seguridad jurídicas. Ahora bien, la prescripción solo puede alcanzar estos objetivos si la posibilidad de ejercitar los derechos está sujeta a una limitación temporal. Si, en cambio, la prescripción se considerase inaplicable en determinadas circunstancias, los derechos a vacaciones anuales retribuidas nacidos durante una relación laboral podrían acumularse de forma libre e indefinida, lo cual resultaría contrario a la finalidad de descanso de estas vacaciones. El Gobierno alemán considera, pues, que la aplicación de normas nacionales de prescripción al derecho a vacaciones anuales retribuidas se ajusta al Derecho de la Unión, incluso cuando el empresario no ha cumplido sus obligaciones de advertencia e información.

53. Considero, contrariamente al Gobierno alemán, que, en la medida en que la expiración de un plazo de prescripción como el que constituye el objeto del asunto principal puede entrañar la pérdida por el trabajador de su derecho a vacaciones anuales retribuidas, ha de aplicarse por analogía a tal plazo lo que el Tribunal de Justicia declaró en su sentencia Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften a propósito de una norma nacional, a saber, el artículo 7, apartado 3, de la BUrlG, que supone la extinción del derecho adquirido de un trabajador a vacaciones anuales retribuidas o de su derecho correlativo al pago de una compensación por vacaciones no disfrutadas en caso de extinción de la relación laboral. De ello resulta que la aplicación de un plazo de prescripción como el que constituye el objeto del asunto principal debe estar supeditada a la verificación previa de que el empresario ha posibilitado efectivamente al trabajador el ejercicio de su derecho a unas vacaciones anuales retribuidas. Por otro lado, como ya ha declarado el Tribunal de Justicia con respecto a los consumidores, un plazo de prescripción únicamente puede ser compatible con el principio de efectividad si el consumidor pudo conocer sus derechos antes de que dicho plazo comenzase a correr o de que expirase. [28]

54. Ha de recordarse a este respecto que las obligaciones de advertencia e información que incumben al empresario están justificadas por la circunstancia de que debe considerarse que el trabajador es la parte débil de la relación laboral y que, por tanto, podría disuadirse al trabajador de hacer valer expresamente sus derechos frente al empresario. [29] Según el Tribunal de Justicia, «deben evitarse las situaciones en las que el cometido de velar por el ejercicio efectivo del derecho a vacaciones anuales retribuidas recaiga por completo sobre el trabajador, mientras que el empresario tendría por su parte la posibilidad de liberarse de cumplir sus propias obligaciones alegando que el trabajador no ha presentado una solicitud de vacaciones anuales retribuidas». [30]

55. La lógica de este razonamiento radica en considerar que la pérdida del derecho a vacaciones anuales retribuidas adquirido por un trabajador no puede derivarse de la constatación de que este no ha observado un comportamiento activo en cuanto al disfrute de sus vacaciones, sin que se verifique previamente que el empresario ha posibilitado efectivamente a dicho trabajador el ejercicio de este derecho. Tal pérdida, que no estaría supeditada a la comprobación previa de que el empresario ha cumplido sus obligaciones de advertencia e información en cuanto al disfrute de las vacaciones, no respetaría, tampoco en relación con las normas nacionales de prescripción, los límites que se imponen con carácter vinculante a los Estados miembros cuando establecen las modalidades de ejercicio de dicho derecho. [31]

[28] Véase, en particular, la sentencia BNP Paribas Personal Finance, apartado 46 y jurisprudencia citada.

[29] Véanse la sentencia Kreuziger, apartado 48, y la sentencia Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, apartado 41.

[30] Sentencia Kreuziger, apartado 50, y sentencia Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, apartado 43.

[31] Véanse la sentencia Kreuziger, apartado 47, y la sentencia Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, apartado 40.

56. Siguiendo esta misma lógica, considero que el artículo 7 de la Directiva 2003/88 y el artículo 31, apartado 2, de la Carta no permiten supeditar la conservación por un trabajador de su derecho adquirido a vacaciones anuales retribuidas a la interposición por este último de una demanda que tenga por efecto, de conformidad con el artículo 204 del BGB, la suspensión del plazo de prescripción.

57. En suma, los principios desarrollados por el Tribunal de Justicia en sus sentencias Kreuziger y Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften en materia de extinción del derecho a vacaciones anuales retribuidas son, a mi juicio, extrapolables en materia de prescripción de este derecho. Así, para garantizar que el trabajador puede disfrutar de un descanso efectivo, en aras de una protección eficaz de su seguridad y de su salud, [32] habrá de velarse por que toda aplicación de una norma nacional que entraña la extinción del derecho a vacaciones anuales retribuidas, incluida la prescripción de tal derecho, quede sujeta a la verificación previa de que se ha posibilitado efectivamente al trabajador el ejercicio de este derecho.

58. Cualquier otra interpretación tendría como consecuencia permitir a un Estado miembro reintroducir, esta vez por medio de disposiciones generales en materia de prescripción, la posibilidad de limitar en el tiempo el derecho a vacaciones anuales retribuidas de un trabajador al que no se ha posibilitado el ejercicio de tal derecho, lo cual, a mi juicio, sería contrario a cuanto ha declarado el Tribunal de Justicia en las sentencias Kreuziger y Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften.

59. Ha de añadirse que el planteamiento que propugno se ajusta a la reiterada jurisprudencia del Tribunal de Justicia, según la cual el derecho a vacaciones anuales retribuidas no puede ser interpretado de manera restrictiva. [33] De ello se sigue que «toda excepción al régimen de la Unión en materia de ordenación del tiempo de trabajo establecido por la Directiva 2003/88 debe ser objeto de una interpretación que limite su alcance a lo estrictamente necesario para salvaguardar los intereses que dicha excepción permite proteger». [34]

60. Pues bien, en el presente asunto, no me parece que los intereses de un empresario que no ha cumplido sus obligaciones de advertencia e información en relación con el disfrute de vacaciones merezcan ser protegidos en detrimento de los del trabajador. Este empresario no debería poder eximirse de la observancia de sus propias obligaciones y obtener un beneficio de su propio incumplimiento alegando que una norma nacional de prescripción persigue un objetivo de seguridad jurídica.

61. En efecto, según el Tribunal de Justicia, «contrariamente a una situación de acumulación de derechos a vacaciones anuales retribuidas de un trabajador que no haya podido disfrutar de tales vacaciones por causa de enfermedad, el empresario que no permite a un trabajador ejercer su derecho a vacaciones anuales retribuidas debe asumir las consecuencias». [35] Además, como ya ha declarado el Tribunal de Justicia, «admitir, en tales condiciones, la extinción de los derechos a

[32] Véase, en particular, la sentencia de 13 de enero de 2022, Koch Personaldienstleistungen (C-514/20, EU:C:2022:19), apartado 31 y jurisprudencia citada.

[33] Véase, en particular, la sentencia de 25 de noviembre de 2021, job-medium (C-233/20, EU:C:2021:960), apartado 26 y jurisprudencia citada.

[34] Sentencia 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), apartado 74 y jurisprudencia citada.

[35] Sentencia 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), apartado 77 y jurisprudencia citada.

vacaciones anuales retribuidas adquiridos por el trabajador implicaría validar un comportamiento que daría lugar a un enriquecimiento sin causa del empresario que sería contrario al objetivo mismo de [la Directiva 2003/88] de preservar la salud del trabajador». [36]

62. De los elementos que preceden resulta que, en mi opinión, a menos que el empresario demuestre que ha observado toda la diligencia necesaria para que se posibilite efectivamente al trabajador el ejercicio de su derecho a vacaciones anuales retribuidas, no se puede privar a este trabajador de este derecho adquirido, ya sea por extinción o por vía de prescripción.

## V. Conclusión

63. A la vista del conjunto de las consideraciones que preceden, propongo al Tribunal de Justicia que responda a la cuestión prejudicial planteada por el Bundesarbeitsgericht (Tribunal Supremo de lo Laboral, Alemania) del modo siguiente:

«El artículo 7 de la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, y el artículo 31, apartado 2, de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea deben interpretarse en el sentido de que se oponen a una normativa nacional con arreglo a la cual el derecho a vacaciones anuales retribuidas adquirido respecto a un período de devengo y, por consiguiente, el derecho a una compensación económica por las vacaciones anuales retribuidas no disfrutadas en caso de extinción de la relación laboral están sujetos a un plazo de prescripción de tres años que comenzará a correr al final de dicho período de devengo, cuando el empresario no ha cumplido las obligaciones de advertencia e información que le incumben en relación con el disfrute de estas vacaciones por el trabajador.»

[36] Sentencia de 29 de noviembre de 2017, King (C-214/16, EU:C:2017:914), apartado 64.