

Plazos de prescripción de reclamación del derecho a disfrute de vacaciones anuales retribuidas

## La prescripción del derecho al disfrute de vacaciones retribuidas por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea

Josep Torrens Tugores (<https://elderecho.com/josep-torrens-tugores>)

Tribuna |  17-10-2022 |



Las vacaciones anuales retribuidas constituyen un derecho de los trabajadores consagrado en el artículo 31, apartado 2, de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea que garantiza el derecho de todo trabajador a un período anual de vacaciones retribuidas, así como en el artículo 7 de la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003 que aplica el derecho consagrado en la Carta al fijar la duración de dicho período.

La legislación comunitaria, de obligada transposición en las diversas normativas nacionales, protege el derecho de los empleados a disfrutar de un período mínimo anual de vacaciones retribuidas que no podrán ser compensadas económicamente, a excepción de situaciones de finalización de la relación laboral con anterioridad al disfrute de las mismas.

La naturaleza nuclear de este derecho reside en una doble finalidad. Por un lado, garantizar el descanso del trabajador de la ejecución de las tareas que le incumben según su contrato de trabajo. Por otra parte, asegurar un período de ocio y esparcimiento para el empleado. Dados estos fines, el derecho al descanso semanal ha sido considerado por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea como un principio de Derecho Social de la Unión de especial importancia.

En el marco de este escenario, recientemente el Tribunal de Justicia de la Unión Europea ha tenido la oportunidad de discernir los plazos de prescripción de reclamación del derecho a disfrute de vacaciones anuales retribuidas devengadas por el trabajador cuando no medie una actitud proactiva por parte del

empresario en la información e incentivo de este derecho. Y ha concluido que, de no mediar dicha actuación informativa e incentivadora empresarial, no puede entenderse caducado el derecho al disfrute de las vacaciones aun cuando la normativa nacional establezca un plazo de prescripción del ejercicio de la acción de reclamación, o aun cuando existan limitaciones temporales al disfrute acumulado por causa de la imposibilidad del descanso por la incapacidad del trabajador.

En primer lugar, mediante Sentencia de 22 de septiembre de 2022 (asunto C-120/21) el Tribunal de Justicia ha resuelto una cuestión prejudicial plantada por el *Bundesarbeitsgericht* (Tribunal Supremo de lo Laboral, Alemania) sobre el posible conflicto entre la normativa comunitaria y la existencia de un plazo de prescripción para la reclamación del derecho de vacaciones retribuidas devengadas una vez finalizada la relación laboral, cuando el empresario no ha posibilitado de forma eficaz al trabajador ejercer su derecho a vacaciones mediante requerimientos o advertencias.

En el concreto caso, un trabajo cuyo contrato se había extinguido reclamaba una compensación en metálico por vacaciones no disfrutadas de los últimos 4 años de relación, debido a que la empresa no había incentivado su disfrute. Frente a ello, la empresa alegó la prescripción del derecho por aplicación del art. 194 del Código Civil alemán, establece un plazo prescriptivo de 3 años que comienza a correr al finalizar el año en que nace el derecho que se pretende reclamar.

Para la resolución de la controversia, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea parte del artículo 7 de la Directiva 2003/88/CE traslada a los Estados Miembros la potestad para determinar las condiciones de ejercicio y aplicación del derecho a vacaciones anuales, precisando las circunstancias concretas en las que los trabajadores pueden hacer uso del citado derecho.

No obstante, las normas nacionales de transposición tan solo pueden limitar los antedichos derechos fundamentales consagrados cuando, en virtud de lo dispuesto en el apartado 1 del artículo 52 de la Carta, dichas limitaciones sean establecidas por la ley, respeten el contenido esencial de dicho derecho y que, dentro del respeto del principio de proporcionalidad, sean necesarias y respondan efectivamente a objetivos de interés general reconocidos por la Unión Europea sin que se tenga por efecto menoscabar la propia esencia del derecho a vacaciones anuales retribuidas.

A la luz de esta regulación, el Alto Tribunal europeo concluye que, si bien la normativa alemana podría cumplir con estos requisitos al establecer un plazo de prescripción para la reclamación del derecho a vacaciones de 3 años (en España el plazo de la compensación económica por vacaciones no disfrutadas del contrato se limita a 1 año, ex Art. 59 ET), ésta puede llegar a exceder de lo necesario para alcanzar el objetivo perseguido por tal prescripción para el caso de que el empresario no hubiera posibilitado activamente el ejercicio del derecho.

Así, el propio Tribunal plantea una bifurcación de escenarios en los que puede operar el plazo de prescripción. Puesto que el trabajador ostenta la posición débil de la relación laboral, el cometido de velar por el efectivo ejercicio del derecho a vacaciones anuales retributivas no debe recaer exclusivamente sobre el propio trabajador, sino que dicha responsabilidad debe repartirse equitativamente entre el empresario y el trabajador.

Por un lado, sí debe operar el plazo de prescripción para la reclamación del derecho a vacaciones anuales retributivas devengado por un trabajador cuando el empresario ha adoptado un posicionamiento activo en el incentivo al trabajador del ejercicio de tal derecho, no habiendo sido disfrutadas por causa imputable al empleado. En este concreto escenario el empresario sí ostenta el derecho a invocar la existencia de prescripción de la acción en aras a garantizar la seguridad jurídica del mismo.

Si bien el Tribunal de Justicia no aclara la forma en la que debe de efectuarse dicho incentivo el mismo debe entenderse suficientemente cumplimiento con la existencia de comunicaciones entre el empleador y el empleado en el que le informe en plazo la existencia de un período vacacional retribuido aún no disfrutado y el plazo máximo para su disfrute.

Por otro lado, la Sentencia concluye que el plazo de prescripción se opone a la normativa comunitaria cuando el empresario no ha posibilitado al trabajador ejercer su derecho a vacaciones anuales retribuidas de forma efectiva. De este modo, cuando el empresario no ha informado, incentivado o promovido el disfrute de las vacaciones anuales retribuidas devengadas por parte del trabajador, éste no ostenta el derecho a invocar la prescripción del derecho reclamado. Ello en la línea de la doctrina comunitaria ya enunciada en la STJUE de 6 de noviembre de 2018 [Asunto C-684/16], que expresamente refirió las indicadas obligaciones empresariales de información e incentivación. Entiende el Tribunal de Justicia que el empresario no puede beneficiarse de su propio incumplimiento al alegar la prescripción del derecho cuando él mismo es el causante del no disfrute del derecho a vacaciones anuales retribuidas por parte del trabajador. Por lo que entiende que, en caso de incumplimiento empresarial, no cabe oponer plazo prescriptivo alguno.

El segundo escenario que el Tribunal de Justicia de la Unión Europea ha tenido oportunidad de debatir ha sido resuelto mediante Sentencia de misma fecha, 22 de septiembre de 2022, (asuntos C-518/20 y C-727/20). En este asunto se da respuesta a cuestiones prejudiciales planteadas por el mismo *Bundesarbeitsgericht* sobre el posible conflicto entre la normativa comunitaria y la normativa alemana que prevé la extinción del derecho del trabajador a vacaciones una vez transcurrido el plazo de quince meses a partir de la finalización del año en el que éstas se han devengado, cuando el trabajador sufre una incapacidad laboral por todo el período de referencia, sin que el empresario haya facilitado al trabajador el ejercicio efectivo de su derecho a vacaciones retribuidas.

Este debate también es perfectamente extrapolable a la normativa española puesto que el artículo 38.3 del Estatuto de los Trabajadores prevé el mismo supuesto ampliando dicho período a dieciocho meses.

En este escenario, el Tribunal de Justicia recuerda su propia jurisprudencia para ratificar que las ausencias por enfermedad deben considerarse ausencias del trabajo por motivos independientes de la voluntad de la persona interesada, por lo que ratifica que, como regla general, las vacaciones que no se disfrutaron por iniciar un trabajador una situación de incapacidad no pueden perderse.

Es cierto que la Sentencia admite la posible existencia de situaciones excepcionales que justifican la limitación por las normas nacionales de una acumulación ilimitada de los derechos de vacaciones; pues, de admitirse, se pervertiría la finalidad misma del derecho a vacaciones retribuidas (por todas, STJUE de 22 de noviembre de 2011, Asunto C – 214/10). Pero concluye que estas reglas limitativas excepcionales no pueden operar en caso de que el empresario no hubiera cumplido con sus deberes de incentivación e información al trabajador, pues de lo contrario se estaría premiando el incumplimiento del empresario y obstaculizando, en consecuencia, el efectivo disfrute del descanso anual.

De este modo, al igual que en la anterior sentencia, el Tribunal de Justicia obliga a los órganos jurisdiccionales nacionales el deber de comprobar si el empresario ha cumplido en tiempo y forma oportuno sus obligaciones de incentivación y de información sobre el disfrute de las vacaciones anuales retribuidas.

De tal manera que el Tribunal de Justicia habilita la existencia de un plazo máximo de disfrute de las vacaciones anuales devengadas pasado el mismo el derecho del trabajador decae, siempre y cuando el empresario haya adoptado un posicionamiento activo en informar e incentivar que el trabajador disfrute de su derecho a vacaciones anuales retribuidas.

Contrariamente, dicho plazo debe entenderse que se opone a la normativa comunitaria cuando el empresario no se ha asegurado que el trabajador disfrute de las vacaciones retribuidas devengadas. Así, el Tribunal de Justicia vuelve a reiterar la imposibilidad de que el empresario pueda beneficiarse de una situación generada como consecuencia de un incumplimiento en los deberes empresariales.

En conclusión, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea limita fuertemente la prescripción del derecho al disfrute de vacaciones o al cobro de la compensación económica sustitutoria en caso de extinción de la relación. Únicamente puede oponerse la extinción del derecho en caso de que constate que el empresario ha facilitado la materialización del descanso mediante la información e incentivo del derecho. En caso contrario, la prescripción del derecho al disfrute de vacaciones anuales retribuidas devengadas se opondría a lo dispuesto en el artículo 7 de la Directiva 2003/88/CE y el artículo 31, apartado 2, de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea. Lo que obliga a interpretar el Ordenamiento nacional a la luz y letra de la directiva y, por consiguiente, a entender no aplicables los plazos prescriptivos en situaciones de incumplimiento de los indicados deberes empresariales.