

**¿Es posible la compensación económica de las vacaciones anuales retribuidas no disfrutadas? Comentario a la Sentencia del TJCE de 6 de abril de 2006 (FNV-Staat der Nederlanden), asunto C-124/05.**

**Diego Enjuto Jareño**

Abogado, Cuatrecasas

**A. Hechos**

I.- El artículo 7:640 del Burgerlijk Wetboek (Código civil holandés, en lo sucesivo «BW») dispone que, durante la vigencia del contrato de trabajo, el trabajador no puede renunciar a su derecho a vacaciones a cambio de una compensación económica, permitiéndose esta posibilidad únicamente en el supuesto de un derecho a vacaciones que exceda el mínimo legal anual y siempre que se lleve a cabo mediante acuerdo por escrito.

II.- Sobre la base de este artículo, el Ministerio holandés de Asuntos Sociales y Trabajo publicó, en el mes de febrero de 2001, un folleto informativo con el título “*Nieuwe vakantiewetgeving. Meer ruimte voor maatwerk*” (“Nueva legislación sobre vacaciones. Mayor margen para el trabajo a medida”).

III.- En el citado folleto se recogía el límite mínimo de vacaciones anuales, equivalente a cuatro veces el número de días laborables por semana de cada trabajador, permitiéndose la acumulación de días de vacaciones durante varios años para, por ejemplo, hacer un largo viaje alrededor del mundo.

IV.- Asimismo, el folleto del Ministerio holandés recogía la posibilidad de que cualquier trabajador renunciara a sus días de vacaciones a cambio de una compensación económica, poniendo como requisito únicamente que dichos días excedieran el número mínimo obligatorio de días de vacaciones anuales o que se tratara de días acumulados de años anteriores.

**B. Cuestión prejudicial**

De manera previa a la exposición y posterior análisis por parte del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas (en adelante, TJCE) de la cuestión prejudicial planteada por parte del Gerechtshof te ‘s-Gravenhage, la cuestión litigiosa debió superar una serie de filtros que resumimos brevemente a continuación.

La FNV (Federación Sindical Neerlandesa) interpuso demanda ante el Rechtbank te ‘s-Gravenhage con la doble finalidad de que se declarara ilegal la actuación del Estado neerlandés al interpretar erróneamente el artículo 7:640 del BW y de que aquél renunciara a la difusión del folleto cuestionado.

El Rechtbank te ‘s-Gravenhage desestimó la demanda, por lo que la FNV recurrió en apelación solicitando también una interpretación del artículo 7:640 del BW acorde con el artículo 7, apartado 2, de la Directiva 93/104/CE, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, en el sentido de declarar expresamente la imposibilidad de compensar económicamente los días de vacaciones mínimas legales correspondientes a un determinado año que el trabajador no haya disfrutado ese mismo año.

Ante los argumentos alegados por la FNV, el Gerechtshof te ´s-Gravenhage se encontró, por una parte, con una interpretación estricta de la Ley neerlandesa y del folleto de dicho Estado, que permitiría la renuncia a las vacaciones mínimas anuales no disfrutadas a cambio de una compensación económica en un año posterior; y, por otra, con una posible vulneración de los derechos e intereses de los trabajadores provocada por una interpretación errónea de la Directiva 93/104/CE, que podría dar lugar a que los trabajadores no tomaran el número mínimo de vacaciones anuales atraídos por su compensación económica en años posteriores.

La difícil conciliación de ambas posiciones llevó al Gerechtshof te ´s-Gravenhage a plantear ante el TJCE una cuestión prejudicial sobre la compatibilidad del artículo 7, apartado 2, de la Directiva 93/104/CE con una disposición legal de un Estado miembro que ofrece la posibilidad de pactar por escrito con un trabajador la compensación económica en un año posterior de las vacaciones mínimas anuales no disfrutadas un cierto año, todo ello durante la vigencia del contrato de trabajo.

### **C. Apreciación del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas**

Estudia en el presente caso el TJCE dos cuestiones que, aunque relacionadas, son de índole distinta. Por una parte, efectúa una valoración, con carácter preliminar, acerca de la legalidad o ilegalidad de llevar a cabo la transferencia de las vacaciones mínimas anuales a años posteriores. En segundo lugar, centra toda su atención el Tribunal en la cuestión central planteada acerca del carácter ilegal de la compensación económica en un año posterior de las vacaciones anuales no disfrutadas.

Con respecto a la primera cuestión, el Alto Tribunal responde sin dudar a favor de la posibilidad de transferir las vacaciones a un año posterior en el caso de que sea inevitable para su disfrute por el trabajador. Se apoya para ello en su Sentencia de 14 de abril de 2005 (Comisión-Luxemburgo), asunto C-519/03, argumentando que en el supuesto de acumulación de varios permisos garantizados por el Derecho comunitario a final de año, la transferencia total o parcial de las vacaciones anuales al año siguiente puede ser inevitable, ya que un permiso no puede menoscabar el derecho a disfrutar de otro permiso garantizado por el mismo Derecho.

Estima el Tribunal que, a pesar de que el efecto positivo de las vacaciones para la seguridad y la salud de los trabajadores se despliegue plenamente cuando se disfrutan en el año previsto, es decir durante el año en curso, ello no es óbice para que dicho tiempo de reposo siga teniendo interés si se disfruta en un período posterior. De hecho, dichas vacaciones disfrutadas en años posteriores se rigen asimismo por la propia Directiva.

Pasando ahora al segundo motivo –y, en definitiva, motivo de fondo- de la cuestión prejudicial planteada, el TJCE afirma que la finalidad última – y que, por tanto, ha de ser protegida- de la legislación comunitaria en materia de ordenación del tiempo de trabajo no es otra que la protección de la seguridad y salud de los trabajadores, *“haciendo que éstos disfruten de períodos mínimos de descanso y, en concreto, de vacaciones anuales retribuidas, así como de períodos de pausa adecuados”*.

Según el Tribunal, el artículo 7, apartado 1, de la Directiva 93/104/CE (en su modificación por la Directiva 2003/88/CE, que ya fue objeto de comentario en el número 3/2005 de esta Revista) exige a todos los Estados miembros adoptar las medidas necesarias para que todos los trabajadores dispongan de un período de al menos cuatro semanas de vacaciones anuales

retribuidas, lo que debe considerarse un principio del Derecho social comunitario de especial importancia que no admite excepciones y cuya aplicación por los Estados miembros ha de respetar en todo caso los límites impuestos expresamente por la propia Directiva.

Reflexiona el Alto Tribunal sobre la posibilidad de que la compensación económica de las vacaciones mínimas anuales transferidas pueda producir el efecto –contrario por completo al objetivo de garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores- de que éstos se planteen renunciar al tiempo de descanso anual con la finalidad de obtener una compensación económica en un año posterior.

Tal y como expone el Tribunal en la Sentencia objeto del presente comentario, el propio gobierno neerlandés ya reconoció durante la tramitación parlamentaria del artículo 7:640 del BW que la posibilidad de compensación económica de los días de vacaciones podría entrañar el riesgo de que los trabajadores se plantearan no disfrutarlos, a sabiendas de que los días de vacaciones no disfrutados podrían ser compensados económicamente en años posteriores. El gobierno neerlandés prefirió dejar esta cuestión, según la literalidad de la Sentencia del TJCE, *“a la propia responsabilidad de los empresarios y trabajadores”*, confiando en que *“llegado el caso, los interesados actuarán de forma responsable”*.

Para evitar dicha finalidad “indeseada”, el TJCE interpreta que el artículo 7 de la Directiva 93/104/CE se opone a que las vacaciones mínimas anuales retribuidas puedan sustituirse por una indemnización económica en caso de transferencia a un año posterior, no existiendo la posibilidad de que los Estados dispongan excepciones a este respecto y no siendo, por tanto, relevante que la compensación económica de las vacaciones anuales retribuidas se base o no en un pacto contractual.

#### **D. Comentario**

Del mismo modo que hace el TJCE en su Sentencia de 6 de abril de 2006, y sin perjuicio de centrar el presente comentario en la posibilidad (o no) de compensar las vacaciones no disfrutadas en un año posterior, hemos de hacer referencia previamente a la acumulación en años posteriores de aquellas vacaciones no disfrutadas en el año correspondiente que, según el TJCE, constituye una práctica conforme con la normativa comunitaria vigente.

En contraste, el Tribunal Supremo español ha afirmado en reiteradas ocasiones que *“si el trabajador no hace uso de la vacación dentro del año natural, no sólo pierde el derecho a disfrutarla en la anualidad siguiente, sino que tampoco le resulta posible percibir una remuneración dineraria a cambio de la falta de disfrute”* (por todas, STS de 25 de febrero de 2003, R. 2155/202).

Se trata, al parecer, de un criterio más restrictivo que el mantenido por el TJCE sobre la cuestión, ya que el Tribunal europeo permite la acumulación y disfrute en años posteriores de vacaciones no disfrutadas mientras que nuestro Tribunal Supremo aboga por la pérdida de las vacaciones no disfrutadas en el año natural a que dichas vacaciones corresponden.

El criterio seguido por el TJCE, no obstante garantizar el derecho del trabajador a disfrutar las vacaciones mínimas que legalmente le corresponden, sea durante el año correspondiente o en años posteriores, carece de la finalidad que para nuestro Tribunal Supremo han de tener las vacaciones mínimas anuales, a saber: la *“finalidad de procurar a todo trabajador el reposo necesario para que pueda recuperarse del desgaste físico y psicológico producido por su*

*actividad laboral, proporcionando también al empleado un tiempo, más prolongado que los descansos diario y semanal, con el fin de posibilitarle un período lo suficientemente continuado para dedicarlo al esparcimiento y desalienación”.*

Parece, pues, que el principio de garantía de la seguridad y la salud de los trabajadores está más y mejor protegido por nuestro Tribunal Supremo que por el TJCE, al mantener nuestro Alto Tribunal un criterio mucho más estricto en cuanto al régimen de disfrute de las vacaciones que el del TJCE.

No obstante, el TJCE no duda llevar dicho principio a sus últimas consecuencias al negar de forma rotunda la posibilidad de compensar las vacaciones no disfrutadas en un año posterior. Como hemos visto, el Tribunal alega que la compensación económica de las vacaciones mínimas anuales transferidas podría producir un efecto contrario al objetivo de garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores, puesto que éstos, motivados por una futura compensación económica de las vacaciones no disfrutadas, se verían atraídos a su renuncia en el año correspondiente.

Nuestro Tribunal Supremo mantiene un criterio idéntico, alegando que la finalidad que es propia del derecho al disfrute de vacaciones lleva consigo que su disfrute específico no pueda sustituirse por una compensación económica, salvo en casos en que el contrato de trabajo se hubiera extinguido con anterioridad a la fecha fijada para el período vacacional, generándose en tal caso la compensación proporcional al tiempo trabajador en el año de referencia (STS de 30 de abril de 1996, R. 3084/1995).

Se configura el derecho a vacaciones –en nuestra legislación y por nuestra jurisprudencia– como un derecho irrenunciable para los trabajadores y de obligada concesión para los empresarios, requiriéndose su cumplimiento de forma específica, esto es, sin prestación efectiva de servicios. No será válido, en consecuencia, pacto alguno que las suprima, las reduzca o pretenda su sustitución por una compensación económica.

Tanto la Directiva 93/104/CE como la Directiva 2003/88/CE, que vino a modificar y actualizar la primera, tienen como pilar fundamental la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, motivo por el cual la finalidad de ambas es la regulación y ordenación del tiempo de trabajo. En este sentido, los «Considerandos» de ambas recogen expresamente que *“la mejora de la seguridad, de la higiene y de la salud de los trabajadores en el trabajo representa un objetivo que no puede subordinarse a consideraciones de carácter puramente económico”*.

Asimismo, ambas Directivas hacen una referencia expresa a que todos los trabajadores deben tener períodos mínimos de descanso adecuados, tanto diarios, como semanales y anuales.

Como hemos comentado, en la base de la regulación de las vacaciones subyace el trasfondo de la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, que en el Estatuto de los Trabajadores (en adelante, ET) viene regulado por sus artículos 4 y 19. Y así, el artículo 4 recoge, entre los derechos laborales del trabajador, el derecho a la integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene, mientras que el artículo 19 regula en su totalidad este derecho, exigiendo una protección eficaz en la materia durante la prestación de servicios por parte del trabajador.

En un momento como el actual, en el que la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores experimenta en Europa, y con mayor fuerza en España, una creciente importancia

tanto para los empresarios como para los propios trabajadores –aunque no siempre se traduzca en un resultado positivo en las estadísticas, por ejemplo, de accidentalidad-, es esencial el establecimiento de un criterio único y claro por parte de un órgano judicial común para todos los Estados miembros, para evitar posibles divergencias o problemas interpretativos como el planteado por los órganos jurisdiccionales neerlandeses.

No creemos que la transferencia de las vacaciones anuales a períodos posteriores redunde, como sí lo opina el TJCE, en un efecto positivo para la seguridad y la salud de los trabajadores, sino que, siguiendo en este punto la doctrina de nuestro Tribunal Supremo, el verdadero descanso tanto físico como psicológico solamente puede tener un efecto verdaderamente favorecedor para los trabajadores cuando las vacaciones anuales se disfrutan dentro del período (año) correspondiente.

No obstante, compartimos, como no podría ser de otra manera, la solución dada por el TJCE sobre la imposibilidad de compensación económica de las vacaciones no disfrutadas en un período posterior, exactamente por los mismos argumentos que el propio Tribunal acoge en su Sentencia y que se resumen en el siguiente principio: la protección eficaz de la seguridad y la salud de los trabajadores.

Por último, no podemos, ni a nuestro juicio debemos, obviar que, a pesar de la postura garantista que mantiene nuestro Tribunal Supremo en esta cuestión, existen Resoluciones de otros Tribunales españoles que parecen caminar en un sentido radicalmente opuesto en cuanto a la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores. Tal es el caso de la Sentencia del Tribunal Constitucional 192/2003, de 27 de octubre.

Dicha Sentencia resuelve un supuesto de despido de un trabajador por realizar trabajos para otra empresa durante el período vacacional. El Tribunal Constitucional afirma que nuestra legislación impone la obligación a la empresa de garantizar el derecho al descanso de los trabajadores, pero admite sin inconveniente alguno que los trabajadores presten servicios para otro empleador durante el período vacacional, siempre dentro de los límites establecidos por el artículo 21.1 del ET. Lo contrario, según el Tribunal, *“equivale a desconocer la dignidad personal del trabajador”* y *“sostener que el empresario pueda tener un derecho o un interés jurídico legítimo a que el trabajador dedique exclusivamente sus vacaciones al descanso en orden a la recuperación de sus energías físicas y mentales para que [...] se encuentre en plenas condiciones concluido el período vacacional, en el que ha de dedicarse exclusivamente a recuperar fuerzas, en bien propio y de su empresa, al reincorporarse al trabajo [...] supone una interpretación del principio de buena fe que produce un desequilibrio patente o irrazonable”* y *“manifiestamente infundado en un sistema jurídico presidido por la libertad y el derecho al trabajo”*.

Parece inevitable preguntarse, una vez leída esta Sentencia, si realmente nuestro Tribunal Constitucional reflexionó sobre las consecuencias que el trabajo efectivo durante las vacaciones –y por ende la falta de descanso en las mismas- puede conllevar para la seguridad y la salud de los trabajadores y si, por contra, no hubiera sido más acertado –y, casi con toda seguridad, más protector para los derechos de los trabajadores- haber llevado a cabo una valoración de la situación planteada al albor del derecho a la seguridad y la salud en el trabajo, en lugar de centrarse única y exclusivamente en la libertad y el derecho al trabajo. Pero es esta una cuestión que, por requerir un análisis más detenido y pormenorizado, debería ser objeto de un comentario separado.

© Diego Enjuto Jareño  
© IUSlabor 2/2006  
ISSN: 1699-2938