

¿Es compatible la compensación económica de las vacaciones anuales retribuidas no disfrutadas con la salud y la seguridad de los trabajadores?

Comentario a la Sentencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas de 6 de abril de 2006 (FNV-Staat der Nederlanden), asunto C-124/05

D. Enjuto Jareño^a

Recibido: 18 Julio 2006
Aceptado: 30 Noviembre 2006

RESUMEN

El Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas ha expresado su parecer acerca de la posibilidad de acumular las vacaciones anuales retribuidas no disfrutadas, admitiendo dicha acumulación, así como sobre la imposibilidad de compensar económicamente dichas vacaciones anuales no disfrutadas en años posteriores a aquel al que corresponden, fundamentando la negativa en un incremento del riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores. Por el contrario, el Tribunal Supremo español no admite ni la acumulación ni la compensación de las vacaciones, estableciendo un criterio más restrictivo y protector de la seguridad y la salud laboral.

PALABRAS CLAVE: vacaciones, compensación, renuncia, acumulación, descanso, Unión Europea.

IS PAYMENT OF ANNUAL VACATION NOT TAKEN COMPATIBLE WITH WORKERS' HEALTH AND SAFETY? RECENT DEVELOPMENTS FOLLOWING THE DECISION OF THE EUROPEAN COURT OF JUSTICE OF APRIL 6TH, 2006 (FNV-STAAAT DER NEDERLANDEN), CASE C-124/05

ABSTRACT

The European Court of Justice has expressed its opinion on the possibility of accruing annual vacation not taken during a work year and admitted accrual throughout the following year. However, it also ruled that payment for those days of vacation accrued in past years but not taken cannot be made on the grounds that it could represent an increased risk for the employees' health and safety. In contrast, the Spanish Supreme Court of Justice accepts neither the accrual nor the payment of vacation, setting a more restrictive and protective criterion for health and safety at work.

KEY WORDS: vacation, remuneration, waiver, accrual, rest, European Union.

^a Abogado. Técnico Superior en Prevención de Riesgos Laborales.

Correspondencia:
Diego Enjuto Jareño
Cuatrecasas
Paseo de Gracia, 111
08008 Barcelona
Tel.: +34 932905428
diego.enjuto@cuatrecasas.com

INTRODUCCIÓN

En el presente comentario se analiza la Sentencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas (TJCE) de 6 de abril de 2006, relativa a la compensación económica de las vacaciones anuales retribuidas no disfrutadas, destacando asimismo ciertos pronunciamientos judiciales que, cuanto menos, sorprenden al ser estudiados desde el prisma de la prevención de riesgos laborales.

El objetivo del presente artículo es dar a conocer de un modo genérico las distintas opiniones vertidas acerca de estas cuestiones por el TJCE y por los tribunales españoles así como valorar dichos enfoques desde la óptica de la seguridad y la salud de los trabajadores.

HECHOS Y CUESTIÓN PREJUDICIAL

Los hechos que dieron lugar al procedimiento resuelto por la Sentencia del TJCE de 6 de abril de 2006 (FNV-Staat der Nederlanden), asunto C-124/05¹, fueron los que a continuación se relatan:

1. 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”).

2. El folleto recogía el límite mínimo de vacaciones anuales, equivalente a cuatro veces el número de días laborables por semana de cada trabajador, permitiendo la acumulación de días de vacaciones durante varios años para, por ejemplo, hacer un largo viaje alrededor del mundo. Asimismo, recogía la posibilidad de que cualquier trabajador renunciara a sus días de vacaciones a cambio de una compensación económica, estableciendo como único requisito que dichos días excedieran el número mínimo obligatorio de días de vacaciones anuales o que se tratara de días acumulados de años anteriores.

3. El fundamento del folleto informativo radicaba en el artículo 7:640 del *Burgerlijk Wetboek* (Código civil holandés, en lo sucesivo «BW»), que 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.

4. Sobre la base de lo anterior, 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.

5. 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.

6. Los argumentos alegados por la FNV plantearon al *Ge-rechtshof te 's-Gravenhage* la obligación de decidir entre, por una parte, 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, 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.

7. La difícil conciliación de ambas posiciones llevó al *Ge-rechtshof 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.

APRECIACIÓN DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS

El TJCE estudia en el presente caso 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 su atención en la cuestión 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.

Pasando ahora a la segunda cuestión –y, en definitiva, motivo de fondo– de la cuestión prejudicial planteada, el TJCE afirma que la finalidad última –que 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) 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 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.

COMENTARIO

Respecto a la primera de las cuestiones analizada en la Sentencia de 6 de abril de 2006 –acerca de la posibilidad de acumular en años posteriores las vacaciones no disfrutadas en el año correspondiente–, el TJCE la considera una práctica conforme con la normativa comunitaria vigente y permite la acumulación y disfrute en años posteriores de vacaciones no disfrutadas, afirmando que “*el derecho de cada trabajador a disfrutar de vacaciones anuales retribuidas debe considerarse un principio de Derecho social comunitario de especial importancia, respecto al cual no pueden establecerse excepciones*”.

Profundizando en la defensa del disfrute de las vacaciones en años distintos de aquél a que inicialmente corresponden, el TJCE viene a afirmar en su Sentencia que no obstante ser “*cierto que el efecto positivo de estas vacaciones para la seguridad y la salud del trabajador se despliega plenamente cuando se disfrutan en el año previsto, es decir durante el año en curso*

[...] este tiempo de reposo no pierde interés a este respecto si se disfruta en un período posterior”.

En contraste con la opinión del TJCE, 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, Sentencia del Tribunal Supremo de 25 de febrero de 2003, R. 2155/2002²).

Da la impresión de que el Tribunal Supremo español mantiene un criterio más restrictivo que el del TJCE sobre esta cuestión, ya que el Tribunal europeo permite la acumulación y disfrute en años posteriores de vacaciones no disfrutadas mientras que el Tribunal Supremo español aboga por la pérdida de las vacaciones no disfrutadas en el año natural a que dichas vacaciones corresponden.

El fundamento que utiliza el Tribunal Supremo para rechazar la posibilidad de disfrute “extemporáneo” de las vacaciones es el propio redactado del artículo 38.1 del Estatuto de los Trabajadores: “*Vacaciones anuales*”. Este artículo afirma en su apartado primero que “*el período de vacaciones anuales retribuidas, no sustituible por compensación económica, será el pactado en convenio colectivo o contrato individual. En ningún caso la duración será inferior a treinta días naturales*”.

El Tribunal Supremo extrae del redactado anterior no solamente la obligatoriedad de la concesión del período vacacional, lo que parece obvio, sino además la imposibilidad de disfrute de dicho período en la anualidad siguiente, porque lo contrario frustraría la finalidad de recuperación del desgaste físico y psicológico que para el Tribunal presentan las vacaciones.

El criterio seguido por el TJCE garantiza el derecho del trabajador a disfrutar las vacaciones mínimas que legalmente le corresponden, sea durante el año correspondiente o en años posteriores, mas 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*”.

Podríamos decir, por tanto, desde una óptica preventiva de los riesgos laborales, que el principio de garantía de la seguridad y la salud de los trabajadores está más y mejor protegido por el Tribunal Supremo español que por el TJCE, al mantener el Tribunal español un criterio mucho más estricto en cuanto al régimen de disfrute de las vacaciones que el del TJCE. Más estricto con respecto al modo de disfrutar el período de descanso y más acorde con la finalidad que dicho período de descanso ha de tener para los trabajadores, que no es otra que la recuperación del desgaste físico y psíquico que un año de actividad laboral ininterrumpida les ha generado.

A pesar de ello, no faltan autores –como Bejarano Hernández³ y Matía Prim⁴– para quienes la prohibición del Tribunal Supremo de acumulación de las vacaciones es excesivamente rígida y constituiría, en el caso de no dar soluciones alternativas, “*una forma de privación del derecho del trabajador*

y un enriquecimiento injusto para el empresario, es decir, en definitiva una prima al incumplimiento". No obstante, pensamos que nuestro ordenamiento jurídico facilita medios suficientes para una adecuada defensa del derecho del trabajador al disfrute de vacaciones y que cualquier postura diferente a la que el Tribunal Supremo mantiene en esta cuestión generaría una menor protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, por lo que no podemos sino estar plenamente de acuerdo con los argumentos que el propio Tribunal esgrime en su Sentencia y que se resumen en el siguiente principio: la protección eficaz de la seguridad y la salud de los trabajadores.

La segunda de las cuestiones analizada por el TJCE en su Sentencia, acerca de la posibilidad de compensar económicamente en un año posterior las vacaciones no disfrutadas en el año al que las mismas corresponden, le lleva a negar de manera rotunda dicha compensación.

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.

El Tribunal Supremo español mantiene un criterio idéntico al del TJCE al interpretar el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores, alegando que la finalidad que es propia del derecho al disfrute de vacaciones lleva consigo que su disfrute específico no puede 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 (por todas, Sentencias del Tribunal Supremo de 30 de abril de 1996, R. 3084/1995 y de 25 de febrero de 2003, R. 2155/2002).

Como hemos indicado, el derecho a vacaciones viene configurado 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 y cuya modificación se encuentra en pleno debate en las instituciones europeas sin que por el momento se vislumbre un acuerdo de los Estados miembros sobre las cuestiones más polémicas –concepto de tiempo de trabajo y eliminación del «opt-out» (término anglosajón utilizado para referirse a la posibilidad de acordar entre empresario y trabajador un tiempo de trabajo superior a los límites legalmente establecidos)–, 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”*⁵.

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 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.

Hoy en día, siendo la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores un pilar fundamental de las políticas laborales en España y el resto de la Unión Europea, y habiendo experimentado una creciente importancia tanto para los empresarios como para los propios trabajadores –aunque no siempre dicho creciente interés se traduzca en un resultado positivo en las estadísticas, por ejemplo, de accidentalidad–, ha sido esencial la Sentencia del TJCE comentada para establecer un criterio unívoco y común para todos los Estados miembros, con el fin de evitar posibles divergencias o problemas interpretativos como el planteado por los órganos jurisdiccionales neerlandeses.

A pesar de ello, no compartimos el criterio establecido en esta ocasión por el TJCE al permitir la transferencia de las vacaciones anuales a períodos posteriores sobre la base de que redundaría 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, compartimos la idea de que 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 anual correspondiente.

Desearíamos resaltar en último lugar –ya que a nuestro juicio se trata de una cuestión que no debe ser obviada–, 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 octubre⁶.

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 a toda empresa la obligación de garantizar el derecho al descanso de los trabajadores, pero admite indubitadamente que los trabajadores presten servicios para otro empleador durante el período vacacional, siempre dentro de los límites establecidos por el artículo 21.1 del Estatuto de los Trabajadores. Lo contrario, según el Tribunal, equivaldría *“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 em-*

presa, 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– podría 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.

No cabe ninguna duda de que el Tribunal Constitucional desarrolla una valiosísima función como garante de los derechos de los trabajadores. Sin embargo, y por ello mismo, sorprende que en la Sentencia 192/2003 no se haya hecho referencia alguna al derecho de aquéllos a la seguridad y la salud en el trabajo ya que, desde nuestro punto de vista, parece evidente que solamente la dedicación del tiempo vacacional al descanso y al ocio facilitaría al trabajador recuperarse del desgaste físico y psicológico producido por su actividad laboral anual. Por el contrario, la prestación

de servicios durante las vacaciones –con independencia de que sea para el mismo o para otro empresario– solamente provocaría un mayor desgaste físico y psicológico, no favoreciendo, por ende, el descanso ni la protección de su seguridad y salud laboral.

BIBLIOGRAFÍA

1. Sentencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas de 6 de abril de 2006 (FNV-Staat der Nederlanden), asunto C-124/05.
2. Sentencia del Tribunal Supremo español de 25 de febrero de 2003, R. 2155/2002.
3. Bejarano Hernández A. El derecho a vacaciones anuales retribuidas. Granada: Ed. Comares; 2002.
4. Matía Prim J. Comentarios a las Leyes Laborales. Vacaciones anuales. Madrid: EDERSA; 1982.
5. Enjuto Jareño D. La modificación de la Directiva 2003/88/CE: problemática en torno a la cláusula «opt-out», al período de referencia para el cómputo de la jornada ordinaria y al concepto de «tiempo de trabajo efectivo». *Iuslabor*, 3/2005 [edición electrónica]. 2005 [citado 15 Oct 2006]. Disponible en: <http://www.upf.edu/iuslabor>
6. Sentencia del Tribunal Constitucional español 192/2003, de 27 de octubre de 2003.