

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Primera)  
de 6 de abril de 2006\*

En el asunto C-124/05,

que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial presentada, con arreglo al artículo 234 CE, por el Gerechtshof te 's-Gravenhage (Países Bajos), mediante resolución de 3 de marzo de 2005, recibida en el Tribunal de Justicia el 16 de marzo de 2005, en el procedimiento entre

**Federatie Nederlandse Vakbeweging**

contra

**Staat der Nederlanden,**

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Primera),

integrado por el Sr. P. Jann, Presidente de Sala, y el Sr. K. Schiemann, la Sra. N. Colneric (Ponente) y los Sres. K. Lenaerts y E. Juhász, Jueces;

\* Lengua de procedimiento: neerlandés.

Abogado General: Sra. J. Kokott;

Secretaria: Sra. M. Ferreira, administradora principal;

habiendo considerado los escritos obrantes en autos y celebrada la vista el 15 de diciembre de 2005;

consideradas las observaciones presentadas:

- en nombre de la Federatie Nederlandse Vakbeweging, por el Sr. L.S.J. de Korte y la Sra. M.A.C. Vijn, advocaten;
  
- en nombre del Reino de los Países Bajos, por las Sras. H.G. Sevenster y M. de Mol, en calidad de agentes;
  
- en nombre del Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte, por el Sr. T. Linden, en calidad de agente;
  
- en nombre de la Comisión de las Comunidades Europeas, por la Sra. N. Yerrell y el Sr. P. van Nuffel, en calidad de agentes;

oídas las conclusiones del Abogado General, presentadas en audiencia pública el 12 de enero de 2006;

dicta la siguiente

### **Sentencia**

- 1 La petición de decisión prejudicial se refiere a la interpretación del artículo 7, apartado 2, de la Directiva 93/104/CE del Consejo, de 23 de noviembre de 1993, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo (DO L 307, p. 18), en su versión modificada por la Directiva 2000/34/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 22 de junio de 2000 (DO L 195, p. 41) (en lo sucesivo, «Directiva»).
  
- 2 Esta petición se ha presentado en el marco de un litigio entre la *Federatie Nederlandse Vakbeweging* (Federación Sindical Neerlandesa; en lo sucesivo, «FNV») y el Estado neerlandés, relativo a la conformidad con el artículo 7, apartado 2, de la Directiva de la posibilidad de renunciar, a cambio de una compensación económica, a días de vacaciones mínimas anuales, en el sentido de la Directiva, que se hayan acumulado en años precedentes.

### **Marco jurídico**

#### *Normativa comunitaria*

- 3 La Directiva se adoptó sobre la base del artículo 118 A del Tratado CE (los artículos 117 a 120 del Tratado CE han sido sustituidos por los artículos 136 CE a 143 CE). Conforme a su artículo 1, apartado 1, establece las disposiciones mínimas de seguridad y salud en materia de ordenación del tiempo de trabajo.

4 La sección II de la Directiva establece las medidas que los Estados miembros están obligados a adoptar para que todo trabajador disfrute de períodos mínimos de descanso diario, de descanso semanal y de vacaciones anuales retribuidas. Asimismo, regula las pausas de descanso y la duración máxima del tiempo de trabajo semanal.

5 Por lo que se refiere a las vacaciones anuales, el artículo 7 de la Directiva 93/104 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.»

6 El artículo 17 de la Directiva regula las condiciones en que se permite introducir excepciones a algunas de las disposiciones de dicha Directiva, sin prever esta posibilidad en relación con el artículo 7.

7 La Directiva fue derogada y sustituida, a partir del 2 de agosto de 2004, por 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 (DO L 299, p. 9). Sin embargo, el artículo 7 de la Directiva no fue modificado.

*Normativa nacional*

8 Las disposiciones de adaptación del Derecho neerlandés a lo dispuesto en la Directiva se incluyen, por cuanto aquí interesa, en el libro 7, título 10 (contrato de trabajo), capítulo 3 (vacaciones), del Código Civil (Burgerlijk Wetboek; en lo sucesivo, «BW»).

9 El artículo 7:634, apartado 1, del BW dispone:

«El trabajador, por cada año que haya tenido derecho a salario durante todo el tiempo laboral pactado, adquirirá un derecho a vacaciones de, al menos, cuatro veces el tiempo laboral semanal convenido o, si el tiempo de trabajo pactado se expresa en horas al año, de, al menos, un tiempo análogo.»

10 Conforme al artículo 7:638 del BW:

«1. El empresario estará obligado cada año a ofrecer al trabajador la posibilidad de tomar las vacaciones que, con carácter mínimo, le reconoce el artículo 634.

2. Mientras la determinación de las vacaciones no esté prevista en un acuerdo escrito, en un convenio colectivo o en virtud de éste, en un régimen establecido por

un organismo administrativo competente al efecto o en nombre de éste, o en la ley, el empresario fijará las fechas de comienzo y fin de las vacaciones de acuerdo con los deseos del trabajador, salvo que graves motivos se opongan a ello. [...]

[...]

6. El empresario estará obligado a conceder al trabajador el derecho restante a vacaciones en días o en horas, salvo que graves motivos se opongan a ello.

[...]»

11 A tenor del artículo 7:639 del BW:

«Durante las vacaciones, el trabajador conservará el derecho a la retribución.»

12 El artículo 7:640 del BW dispone:

«1. El trabajador, mientras esté vigente el contrato de trabajo, no podrá renunciar a su derecho a vacaciones a cambio de una compensación.

2. Si se ha adquirido un derecho a vacaciones que exceda del mínimo al que se refiere el artículo 634, mediante acuerdo por escrito se podrá dejar inaplicado el apartado 1, en la medida en que ese derecho supere el referido mínimo.»

13 Con arreglo al artículo 7:642 del BW:

«La acción para el reconocimiento del derecho a vacaciones prescribirá transcurrido un plazo de cinco años a partir del último día del año civil en que se haya generado tal derecho.»

14 El artículo 7:645 del BW prevé:

«No podrán establecerse excepciones, en perjuicio del trabajador, a lo dispuesto en los artículos 634 a 643, ambos incluidos, a menos que esta posibilidad se contemple en dichos artículos.»

### **Litigio principal y cuestión prejudicial**

15 En relación con las normas anteriormente mencionadas, el Ministerio neerlandés de Asuntos Sociales y de Trabajo publicó, en 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; en lo sucesivo, «folleto»), en el que se expone lo siguiente:

«El fundamento de la legislación sobre vacaciones sigue siendo el mismo: todo trabajador tiene derecho a vacaciones retribuidas. El número mínimo de días de vacaciones anuales equivale a cuatro veces el número de días laborables por semana. [...]

Siempre se pueden conceder más vacaciones, pero menos, ¡nunca!

[...]

### 3. Acumulación de días de vacaciones

¿Puede un trabajador acumular los días de vacaciones durante varios años para hacer un largo viaje alrededor del mundo?

Sí, es absolutamente posible. Los días de vacaciones se pueden acumular a largo plazo antes de que caduquen. [...]

#### 4. Compensación económica de días de vacaciones

Hay que arreglar la casa. ¿Puede un trabajador recibir dinero a cambio de los días de vacaciones que haya acumulado?

Sí, pero con restricciones. Actualmente, se puede renunciar a días adicionales de vacaciones a cambio de una compensación económica. Han de ser días que superen el número mínimo obligatorio de días de vacaciones anuales o bien días acumulados en años anteriores.

Ejemplo: Un trabajador a tiempo completo ha acumulado 50 días de vacaciones y quiere vendérselos a su empresario. Ese año todavía no ha disfrutado de vacaciones. En tal caso, puede vender como máximo  $50 - 20$  (mínimo legal) = 30 días.»

- 16 Durante la tramitación parlamentaria del artículo 7:640 del BW, el Gobierno neerlandés expuso, esencialmente, lo siguiente: el derecho mínimo a vacaciones está constituido por un cierto número de días a los que el trabajador, en cualquier caso, tiene derecho en un año determinado, sin contar los días extralegales de ese año ni los días acumulados en años anteriores. Se puede renunciar a todos los días acumulados en años anteriores a cambio de una compensación económica, con independencia de la procedencia de dichos días. Por tanto, no importa que esos días se hayan acumulado a base de vacaciones extralegales o a base de las vacaciones mínimas de un año anterior. Cuando el trabajador, por el motivo que sea, no haya hecho uso (total o parcialmente) de su derecho mínimo a vacaciones, este derecho deja de tener la consideración de derecho mínimo en años posteriores. En efecto, estos años conllevan su derecho mínimo propio. A ese derecho de un año anterior, que ha quedado desaprovechado, se le puede contraponer una compensación económica.

- 17 También durante la tramitación parlamentaria se reconoció que la posibilidad de compensación económica de los días de vacaciones entraña el riesgo de que los trabajadores se planteen no disfrutarlos, a sabiendas de que los días de vacaciones no disfrutados un año pueden recibir compensación en años posteriores. A este respecto, se precisó que este punto se debe dejar a la propia responsabilidad de los empresarios y trabajadores y que cabe confiar en que, llegado el caso, los interesados actuarán de forma responsable. Asimismo, se señaló que, con arreglo al artículo 7:638, apartado 1, del BW, el empresario está obligado a ofrecer al trabajador cada año la posibilidad de tomar, por lo menos, las vacaciones mínimas anuales. El trabajador puede obtener coactivamente del empresario este mínimo de vacaciones.
- 18 Se propuso adaptar el artículo 7:640, apartado 2, del BW, para que no fuera posible renunciar, a cambio de compensación económica, a la parte del total de días de vacaciones acumulados que procediera de vacaciones mínimas legales no disfrutadas en años anteriores. Esta proposición se rechazó durante la tramitación parlamentaria.
- 19 La FNV presentó demanda ante el Rechtbank te 's-Gravenhage con el objeto de que se declarara, en esencia, que el Estado neerlandés había actuado ilegalmente al sostener la postura y defender, en contra de lo dispuesto en el artículo 7, apartado 2, de la Directiva, que, en el marco de la interpretación del concepto de vacaciones mínimas previsto en el artículo 7:634 del BW, los días, tanto legales como extralegales, acumulados de años anteriores exceden de las vacaciones mínimas y que, en consecuencia, es en principio posible renunciar a ellos a cambio de una compensación económica. La FNV solicitó, por otro lado, que se condenara al Estado neerlandés a dejar de divulgar esta interpretación errónea del artículo 7:640 del BW, a renunciar a la difusión del folleto y a publicar la resolución que se dictase.
- 20 El Rechtbank te 's-Gravenhage desestimó la demanda. En el recurso de apelación que interpuso ante el Gerechtshof te 's-Gravenhage, la FNV solicitó asimismo, con carácter subsidiario, que se declarase que una interpretación razonable del

artículo 7:640, apartado 2, del BW, de conformidad con el artículo 7, apartado 2, de la Directiva, implica que no pueden ser objeto de compensación económica los días de vacaciones mínimas legales correspondientes a un determinado año que el trabajador no haya disfrutado en ese mismo año.

- 21 El órgano jurisdiccional remitente estima que, partiendo, conjuntamente, de la génesis de la Ley y del folleto, es posible renunciar a las vacaciones mínimas anuales no disfrutadas a cambio de la obtención de una compensación económica en un año posterior. Habida cuenta de la tramitación de la Ley, si el contenido del folleto ha de estimarse contrario a la forma en la que se debe interpretar y aplicar la Directiva, su distribución, exenta de cualquier advertencia –como en el presente caso–, resulta engañosa y, por tanto, ilícita. El órgano jurisdiccional remitente considera suficientemente verosímil que la posibilidad de renunciar posteriormente a días de vacaciones mínimas anuales a cambio de una compensación económica puede dar lugar a que los trabajadores no tomen el mínimo de vacaciones o no lo tomen íntegramente. La errónea interpretación de la Directiva por parte del Estado neerlandés supone que resulten perjudicados los intereses de la FNV, en su condición de defensora de los intereses de los trabajadores en los Países Bajos.
- 22 En estas circunstancias, el Gerechtshof te 's-Gravenhage resolvió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia la siguiente cuestión prejudicial:

«¿Es compatible con el Derecho comunitario y, en particular, con el artículo 7, apartado 2, de la Directiva 93/104 [...] una disposición legal de un Estado miembro que ofrece la posibilidad de pactar por escrito, durante la vigencia del contrato de trabajo, que a un trabajador que cierto año no haya disfrutado, en todo o en parte, de sus vacaciones mínimas anuales se le conceda una compensación económica en un año posterior?»

Esta cuestión parte de la base de que la compensación no se concede por el derecho del trabajador a las vacaciones mínimas en el año en curso o en los años siguientes.»

### **Sobre la cuestión prejudicial**

- 23 Con carácter preliminar, procede examinar la posible ilegalidad que, a juicio de la Comisión de las Comunidades Europeas, supone la transferencia de días de vacaciones mínimas anuales.
- 24 Sin que sea necesario analizar este extremo detalladamente, debe recordarse que el Tribunal de Justicia ya ha declarado que un permiso garantizado por el Derecho comunitario no puede menoscabar el derecho a disfrutar de otro permiso garantizado por el mismo Derecho (véase la sentencia de 14 de abril de 2005, Comisión/Luxemburgo, C-519/03, Rec. p. I-3067, apartado 33). Así, en el caso de que se acumulen 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.
- 25 Mediante su cuestión, el órgano jurisdiccional remitente solicita esencialmente que se dilucide si el artículo 7 de la Directiva se opone a que una disposición nacional permita, durante la vigencia del contrato de trabajo, que los días de vacaciones anuales, en el sentido de la Directiva, no disfrutados en un año determinado se sustituyan por una indemnización económica en un año posterior.

- 26 La armonización a nivel comunitario en materia de ordenación del tiempo de trabajo tiene por objeto garantizar una mejor protección de la seguridad y de la 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 (véanse las sentencias de 26 de junio de 2001, BECTU, C-173/99, Rec. p. I-4881, apartado 38, y de 1 de diciembre de 2005, Dellas y otros, C-14/04, Rec. p. I-10253, apartado 41).
- 27 Conforme al artículo 7, apartado 1, de la Directiva, los Estados miembros han de adoptar 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.
- 28 El derecho de cada trabajador a disfrutar de vacaciones anuales retribuidas debe considerarse un principio del Derecho social comunitario de especial importancia, respecto al cual no pueden establecerse excepciones y cuya aplicación por parte de las autoridades nacionales competentes únicamente puede efectuarse respetando los límites establecidos expresamente por la propia Directiva (véanse, en particular, las sentencias BECTU, antes citada, apartado 43, y de 18 de marzo de 2004, Merino Gómez, C-342/01, Rec. p. I-2605, apartado 29).
- 29 La Directiva establece, además, la regla de que el trabajador debe normalmente poder disfrutar de un descanso efectivo, en aras de una protección eficaz de su seguridad y de su salud, ya que sólo en caso de que concluya la relación laboral su artículo 7, apartado 2, permite que el derecho a las vacaciones anuales retribuidas sea sustituido por una compensación económica (sentencias, antes citadas, BECTU, apartado 44, y Merino Gómez, apartado 30).
- 30 Es 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. Sin embargo, este tiempo de reposo no pierde interés a este respecto si se disfruta en un período posterior.

- 31 Es necesario señalar que las vacaciones, en el sentido de la Directiva, que se disfruten en años posteriores, dado que pueden contribuir también a la seguridad y a la salud del trabajador, se rigen por lo dispuesto en la propia Directiva.
- 32 En cualquier caso, la posibilidad de compensar económicamente las vacaciones mínimas anuales transferidas podría producir el efecto, contrario a los objetivos perseguidos por la Directiva, de que el trabajador se planteara renunciar al tiempo de reposo o se viera incitado a ello.
- 33 Por tal motivo, el artículo 7, apartado 2, de la Directiva se opone a que las vacaciones mínimas anuales retribuidas puedan sustituirse por una indemnización económica en caso de transferencia a un año posterior.
- 34 Debe añadirse que el artículo 7 de la Directiva no figura entre las disposiciones respecto a las cuales ésta permite expresamente establecer excepciones (véase la sentencia BECTU, antes citada, apartado 41). Por lo tanto, no tiene relevancia el que la compensación económica de las vacaciones anuales retribuidas se base o no en un pacto contractual.
- 35 Habida cuenta de las consideraciones que anteceden, procede responder a la cuestión planteada que el artículo 7 de la Directiva debe interpretarse en el sentido de que se opone a que una disposición nacional permita, durante la vigencia del contrato de trabajo, que los días de vacaciones anuales, en el sentido del apartado 1 del mencionado artículo, no disfrutados en un año determinado se sustituyan por una indemnización económica en un año posterior.

## Costas

- 36 Dado que el procedimiento tiene, para las partes del litigio principal, el carácter de un incidente promovido ante el órgano jurisdiccional nacional, corresponde a éste resolver sobre las costas. Los gastos efectuados por quienes, no siendo partes del litigio principal, han presentado observaciones ante el Tribunal de Justicia no pueden ser objeto de reembolso.

En virtud de todo lo expuesto, el Tribunal de Justicia (Sala Primera) declara:

**El artículo 7 de la Directiva 93/104/CE del Consejo, de 23 de noviembre de 1993, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, en su versión modificada por la Directiva 2000/34/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 22 de junio de 2000, debe interpretarse en el sentido de que se opondrá a que una disposición nacional permita, durante la vigencia del contrato de trabajo, que los días de vacaciones anuales, en el sentido del apartado 1 del mencionado artículo, no disfrutados en un año determinado se sustituyan por una indemnización económica en un año posterior.**

Firmas