

Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 9 de diciembre de 2021

La baja por enfermedad no reduce la retribución por vacaciones

17 enero 2022
(Nº 55)

**SERVICIO DE
ESTUDIOS
UGT**

CONTENIDO

- Antecedentes
- Análisis
- Comentarios sindicales

Con fecha 9 de diciembre pasado, la Sala Segunda del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) emitió sentencia¹, Asunto C-217/20, en la que analiza si una situación de incapacidad temporal ha de tener repercusión en la remuneración de las vacaciones.

Para ello interpreta 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.

Antecedentes

El demandante en el litigio principal es funcionario de la Administración tributaria (Países Bajos) en situación de baja parcial de larga duración por enfermedad, desde el 24 de noviembre de 2015, y disfruta de una medida de reinserción profesional.

Conforme al Reglamento General de la Función Pública (ARAR), aplicable al caso, artículo 37:

«1. En caso de incapacidad laboral por enfermedad, el funcionario tendrá derecho a seguir percibiendo su retribución durante un período de 52 semanas. En caso de que persista la incapacidad, tendrá derecho a seguir percibiendo el 70 % de su retribución.

[...]

5. No obstante lo dispuesto en el apartado 1, tras finalizar el período de 52 semanas mencionado en dicho apartado, el funcionario tendrá derecho a seguir percibiendo su retribución íntegra por el número de horas trabajadas o que hubiera trabajado de habersele ofrecido tal trabajo. [...]»

Durante el primer año de incapacidad laboral (hasta el 24 de noviembre de 2016) percibió su retribución íntegra y posteriormente el 70 % de tal cuantía. Sin embargo, con arreglo al citado artículo 37, apartado 5, siguió conservando su retribución íntegra por las horas durante las que fue considerado apto para trabajar.

Por las vacaciones anuales que disfrutó entre el 25 de julio y el 17 de agosto de 2017 recibió una indemnización de importe equivalente al 70 % de su retribución por las horas correspondientes a su incapacidad laboral y el 100 % por las horas durante las que fue considerado apto para trabajar.

Tal importe fue impugnado por el litigante al entender que debió percibir su retribución íntegra. Desestimada su reclamación por el Secretario de Estado de Hacienda mediante resolución de 13 de octubre de 2017, el demandante recurrió ante el Tribunal de Primera Instancia de Overijssel (Países Bajos).

¹ [CURIA - Documentos \(europa.eu\)](#)

Este órgano jurisdiccional decide suspender el procedimiento y plantear las cuestiones prejudiciales ante el TJUE.

Análisis

La cuestión sobre la que se solicita el pronunciamiento del TJUE se centra en si el artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88 debe interpretarse en el sentido de que se opone a disposiciones y prácticas nacionales en virtud de las cuales, cuando un trabajador en situación de incapacidad laboral por enfermedad ejerce su derecho a vacaciones anuales retribuidas, para determinar el importe de la retribución que le será abonada por tales vacaciones se tiene en cuenta la reducción resultante de la incapacidad laboral del importe de la retribución que percibió durante el período de referencia.

Concretamente tal cuestión se formula con las siguientes preguntas:

«¿Debe interpretarse el artículo 7, apartado 1, de la Directiva [2003/88] en el sentido de que el trabajador no pierde su salario, o una parte del mismo, como consecuencia del ejercicio de su derecho a las vacaciones anuales? ¿O bien debe interpretarse en el sentido de que el trabajador conservará su salario durante el ejercicio del derecho a las vacaciones anuales con independencia de la razón por la que no trabaje durante las vacaciones?»

«¿Debe interpretarse el artículo 7, apartado 1, de la Directiva [2003/88] en el sentido de que se opone a disposiciones y prácticas nacionales conforme a las cuales un trabajador con incapacidad laboral por enfermedad conserva su salario, en el momento de comenzar a disfrutar las vacaciones, en el nivel del salario inmediatamente anterior al disfrute de sus vacaciones, aun cuando dicho salario sea, como consecuencia de la larga duración de su incapacidad laboral, inferior al salario en caso de capacidad laboral completa?»

«¿Debe interpretarse el derecho de todo trabajador a vacaciones anuales retribuidas, establecido en el artículo 7 de la Directiva [2003/88] y en reiterada jurisprudencia de la Unión Europea, en el sentido de que la reducción de dicho salario durante las vacaciones mientras dura la incapacidad laboral es incompatible con tal derecho?»

Con cita a las diferentes Sentencias y casos sobre los que el TJUE ha tenido ocasión de pronunciarse, lo primero que recuerda es el **carácter de mínimos del derecho a vacaciones anuales retribuidas de un período de al menos cuatro semanas**, reconocido en el art. 7 citado, de todos los trabajadores. Derecho que ha de ser respetado, como principio particularmente importante del Derecho social de la Unión, por todas las autoridades nacionales competentes.

Recuerda, asimismo, que **el objeto de la Directiva 2003/88, es la mejora de la seguridad, de la higiene y de la salud** de los trabajadores en el trabajo.

Vuelve a reiterar que **el derecho a vacaciones anuales**, reconocido en el artículo 7 de la Directiva 2003/88, tiene una **doble finalidad**:

- permitir que la persona trabajadora **descanse de la ejecución de las tareas** que le incumben según su contrato de trabajo, y
- que **disponga de un período de ocio y esparcimiento**.

Es decir, la persona trabajadora deberá poder disfrutar de un descanso efectivo, con el fin de mantener su seguridad y su salud. Una finalidad distinta de la perseguida por otros tipos de permiso, como el derecho a causar baja por enfermedad que pretende que el trabajador pueda recuperarse de una enfermedad.

Mientras duren las «vacaciones anuales» en el sentido de esta Directiva, debe mantenerse la retribución ordinaria, comparable a los períodos de trabajo.

El Derecho de los Estados miembros no puede mermar el derecho de la persona trabajadora a disfrutar, durante su período de descanso y ocio, de unas condiciones económicas comparables a las relativas al ejercicio de su trabajo. Y en situaciones concretas, como una baja por enfermedad, no pueden supeditar el derecho a vacaciones anuales retribuidas al requisito de haber trabajado efectivamente.

Considera el Tribunal de Justicia que una incapacidad laboral por enfermedad resulta, en principio, imprevisible y ajeno a la voluntad del trabajador, lo que resulta también del *Convenio n.º 132 de la OIT, de 24 junio de 1970, relativo a las vacaciones anuales pagadas*, en su versión revisada, cuyos principios deben tenerse en cuenta, con arreglo al considerando 6 de la Directiva 2003/88, a la hora de realizar su interpretación. Así, como establece dicho Convenio, las ausencias por enfermedad deben considerarse ausencias del trabajo “por motivos independientes de la voluntad de la persona interesada” que deben ser «contadas como parte del período de servicios».

El Tribunal pone el énfasis, asimismo, en otro razonamiento fundamental: la percepción de la retribución ordinaria durante el período de vacaciones anuales retribuidas está dirigida a permitir que el trabajador disfrute efectivamente de los días de vacaciones a los que tiene derecho pues **si la retribución que se abona, en virtud del derecho a vacaciones anuales retribuidas establecido en el artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88 es inferior a la retribución ordinaria que la percibida durante los períodos de trabajo efectivo, aquél puede verse incitado a no tomar dichas vacaciones**.

En definitiva, respondiendo a las cuestiones prejudiciales planteadas, el TJUE declara que **el artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88 debe interpretarse en el sentido de que se opone a disposiciones y prácticas nacionales en virtud de las cuales, cuando un trabajador en situación de incapacidad laboral por enfermedad ejerce su derecho a vacaciones anuales retribuidas, para determinar el importe de la retribución que le será abonada en concepto de vacaciones anuales retribuidas se tiene en cuenta la reducción —resultante de la incapacidad laboral— del importe de la retribución que percibió durante el período de referencia**.

Comentarios sindicales

El TJUE se ha pronunciado numerosas veces sobre el derecho a disfrutar de las vacaciones anuales retribuidas mínimas, abordando múltiples aspectos.

En esta ocasión, la interpretación que realiza versa sobre uno fundamental, la retribución que corresponde percibir en situaciones en las que se ha producido un estado de enfermedad. Aspecto de enorme actualidad teniendo en cuenta la situación de pandemia sanitaria que seguimos arrastrando y los efectos persistentes de la enfermedad en algunas personas.

No hay duda, estamos ante un derecho garantizado por el Derecho de la Unión que no admite restricción por causa de enfermedad durante el período de devengo de las vacaciones anuales, que haya impedido a la persona trabajadora responder a su obligación de trabajar.

La finalidad de este derecho es clara y nada tiene que ver con la buscada por otro tipo de permisos o situaciones en las que el trabajador o trabajadora no tiene que cumplir con sus obligaciones.

El TJUE no deja margen a los Estados para regularlo de forma menos garantista, sin que sea posible supeditarlo o condicionarlo al hecho de haber trabajado de manera efectiva.

Aunque parezca una obviedad, la enfermedad ni es buscada ni prevista por la persona trabajadora a pesar de que algunos se empeñen en culpabilizarle de esa situación e incluso en penalizarle (recordemos que no hace tanto nuestro ET la incluía como causa de despido objetivo, art. 52 d).

Cualquier regulación que pueda inducir a no ejercer este derecho a las vacaciones será contraria a la Directiva analizada.

Y cualquier conducta en el mismo sentido, deberá ser denunciada. Porque estamos ante un **derecho básico, irrenunciable e indisponible**.

Las Sentencias son parte del derecho vivo en nuestro país. En esta colección, comentamos de manera sencilla y clara las consecuencias de resoluciones judiciales de importancia, con un ánimo crítico y valorativo



UGT

