



[Inicio](#) > [Formulario de búsqueda](#) > [Lista de resultados](#) > **Documentos**



Lengua del documento : ECLI:EU:C:2021:987

Edición provisional

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Segunda)
de 9 de diciembre de 2021 (*)

«Procedimiento prejudicial — Directiva 2003/88/CE — Ordenación del tiempo de trabajo — Protección de la salud y la seguridad de los trabajadores — Artículo 7, apartado 1 — Derecho a vacaciones anuales retribuidas — Nivel retributivo — Retribución reducida como consecuencia de incapacidad laboral»

En el asunto C-217/20,

que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el Rechtbank Overijssel (Tribunal de Primera Instancia de Overijssel, Países Bajos), mediante resolución de 20 de mayo de 2020, recibida en el Tribunal de Justicia el 25 de mayo de 2020, en el procedimiento entre

XXXX

y

Staatssecretaris van Financiën,

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Segunda),

integrado por el Sr. A. Arabadjiev, Presidente de la Sala Primera, en funciones de Presidente de la Sala Segunda, y la Sra. I. Ziemele (Ponente) y los Sres. T. von Danwitz, P. G. Xuereb y A. Kumin, Jueces;

Abogado General: Sr. G. Hogan;

Secretario: Sr. A. Calot Escobar;

habiendo considerado los escritos obrantes en autos;

consideradas las observaciones presentadas:

en nombre del Gobierno neerlandés, por las Sras. M. A. M. de Ree y M. K. Bulterman y el Sr. J. M. Hoogveld, en calidad de agentes;

en nombre de la Comisión Europea, por el Sr. H. van Vliet y la Sra. C. Valero, en calidad de agentes;

oídas las conclusiones del Abogado General, presentadas en audiencia pública el 8 de julio de 2021;

dicta la siguiente

Sentencia

La petición de decisión prejudicial tiene por objeto la interpretación del 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 (DO 2003, L 299, p. 9).

Esta petición se ha presentado en el contexto de un litigio entre el demandante en el litigio principal y el Staatssecretaris van Financiën (Secretario de Estado de Hacienda, Países Bajos) en relación con el importe de la retribución a la que tiene derecho el demandante en concepto de vacaciones anuales retribuidas.

Marco jurídico

Derecho de la Unión

Con arreglo a los considerandos 2 y 4 a 6 de la Directiva 2003/88:

El artículo 137 [CE] establece que la Comunidad apoyará y completará la acción de los Estados miembros, con vistas a mejorar el entorno de trabajo, para proteger la salud y la seguridad de los trabajadores. [...]

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.

Todos los trabajadores deben tener períodos de descanso adecuados. [...]

Conviene tener en cuenta los principios de la Organización Internacional del Trabajo por lo que respecta a la distribución del tiempo de trabajo, incluidos los que se refieren al trabajo nocturno.»

El artículo 1 de esta Directiva, titulado «Objeto y ámbito de aplicación», enuncia lo siguiente:

«1. La presente Directiva establece las disposiciones mínimas de seguridad y salud en materia de ordenación del tiempo de trabajo.

2 La presente Directiva se aplicará:

a los períodos mínimos [...] de vacaciones anuales [...]

[...]».

A tenor del artículo 7 de dicha Directiva, titulado «Vacaciones anuales»:

«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.»

Derecho neerlandés

En virtud del artículo 22, apartado 1, del Algemeen Rijksambtenarenreglement (Reglamento General de la Función Pública), en su versión aplicable al litigio principal (en lo sucesivo, «ARAR»), el funcionario tendrá derecho a vacaciones anuales con mantenimiento de su retribución íntegra.

El artículo 37 del ARAR establece:

«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. [...]»

Litigio principal y cuestiones prejudiciales

El demandante en el litigio principal trabaja para el Belastingdienst (Administración tributaria, Países Bajos). Desde el 24 de noviembre de 2015, se halla de baja parcial de larga duración por enfermedad y disfruta de una medida de reinserción profesional.

De conformidad con el artículo 37, apartado 1, del ARAR, el demandante en el litigio principal percibió su retribución íntegra durante el primer año de incapacidad laboral, esto es, hasta el 24 de noviembre de 2016, y posteriormente, el 70 % de tal cuantía desde ese día. 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.

Durante las vacaciones anuales que el demandante en el litigio principal disfrutó entre el 25 de julio y el 17 de agosto de 2017 le fue abonada una indemnización por un importe equivalente al de la retribución percibida desde el 24 de noviembre de 2016, es decir, el 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.

Mediante reclamación presentada ante el Secretario de Estado de Hacienda, el demandante en el litigio principal impugnó el importe de esa retribución alegando que, durante las citadas vacaciones, debió haber percibido su retribución íntegra. Al desestimar el Secretario de Estado de Hacienda esa reclamación mediante resolución de 13 de octubre de 2017, el demandante en el litigio principal recurrió dicha resolución ante el Rechtbank Overijssel (Tribunal de Primera Instancia de Overijssel, Países Bajos), el tribunal remitente.

Este último órgano jurisdiccional señala que, en virtud del artículo 22, apartado 1, del ARAR, el funcionario tendrá derecho a vacaciones anuales con mantenimiento de su «retribución íntegra». Considera que este concepto de «retribución íntegra» se refiere a la retribución adeudada durante el período de trabajo anterior a aquel en que se solicitan las vacaciones anuales (en lo sucesivo, «período de referencia»), concretamente, en el litigio principal, la retribución contemplada en el apartado 10 de la presente sentencia. Por consiguiente, en su opinión, la posición del Secretario de Estado de Hacienda es conforme con la normativa nacional.

Por otra parte, el tribunal remitente pone de manifiesto que, si bien la Directiva 2003/88 garantiza el derecho a disfrutar de un período de al menos cuatro semanas de vacaciones anuales retribuidas, incluso en caso de incapacidad laboral al 100 %, no incluye indicación alguna en cuanto al importe de la retribución que se ha de abonar durante esas vacaciones anuales.

Dicho órgano jurisdiccional recuerda que, en sus sentencias de 16 de marzo de 2006, Robinson-Steele y otros (C-131/04 y C-257/04, EU:C:2006:177), y de 20 de enero de 2009, Schultz-Hoff y otros (C-350/06 y C-520/06, EU:C:2009:18), el Tribunal de Justicia consideró que, durante sus vacaciones anuales, los trabajadores deben percibir su retribución «ordinaria». A este respecto, el citado órgano jurisdiccional indica que el importe de la retribución percibida por el demandante en el litigio principal durante sus vacaciones anuales es el mismo que el que percibió durante el período de referencia.

No obstante, el tribunal remitente también observa que, en el apartado 25 de la sentencia de 20 de enero de 2009, Schultz-Hoff y otros (C-350/06 y C-520/06, EU:C:2009:18), el Tribunal de Justicia precisó que la finalidad del derecho a vacaciones anuales retribuidas difiere de la del derecho a causar baja por enfermedad.

Con arreglo a esta consideración, se pregunta si el hecho de tener en cuenta, para determinar el importe de la retribución adeudada durante el período de vacaciones anuales retribuidas, la reducción de la retribución resultante de una situación de incapacidad laboral afecta al derecho a vacaciones anuales retribuidas del trabajador.

En estas circunstancias, el Rechtbank Overijssel (Tribunal de Primera Instancia de Overijssel) decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia las siguientes cuestiones prejudiciales:

«¿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?»

Sobre las cuestiones prejudiciales

Mediante sus cuestiones prejudiciales, que procede examinar conjuntamente, el tribunal remitente pregunta, en esencia, 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 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.

Es preciso recordar en primer lugar que, en virtud del propio texto del artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88, esta disposición reconoce en favor de los trabajadores un derecho a vacaciones anuales retribuidas de un período de al menos cuatro semanas. Este derecho debe considerarse un principio particularmente importante del Derecho social de la Unión que las autoridades nacionales competentes únicamente pueden aplicar respetando los límites establecidos expresamente por la propia Directiva 2003/88 (véase, en este sentido, la sentencia de 25 de junio de 2020, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria e Icrea Banca SpA, C-762/18 y C-37/19, EU:C:2020:504, apartado 53 y jurisprudencia citada).

En segundo lugar, dado que el derecho a vacaciones anuales retribuidas está reconocido en el artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88, procede señalar que las disposiciones de esta Directiva tienen por objeto, como se desprende de su considerando 4, la mejora de la seguridad, de la higiene y de la salud de los trabajadores en el trabajo.

El considerando 5 de esta Directiva precisa además que «todos los trabajadores deben tener períodos de descanso adecuados».

En consecuencia, el artículo 1 de dicha Directiva dispone que esta última establece disposiciones mínimas de seguridad y salud en materia de ordenación del tiempo de trabajo y que se aplica, en particular, a los períodos mínimos de vacaciones anuales.

Habida cuenta de estos objetivos, consta que el derecho a vacaciones anuales, reconocido en el artículo 7 de la Directiva 2003/88, tiene una doble finalidad, que consiste en permitir que el trabajador descanse de la ejecución de las tareas que le incumben según su contrato de trabajo, por una parte, y que disponga de un período de ocio y esparcimiento, por otra (sentencia de 25 de junio de 2020, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria e Icrea Banca SpA, C-762/18 y C-37/19, EU:C:2020:504, apartado 57 y jurisprudencia citada).

En efecto, el trabajador deberá normalmente poder disfrutar de un descanso efectivo, con el fin de mantener su seguridad y su salud (véase, en este sentido, la sentencia de 20 de enero de 2009, Schultz-Hoff y otros, C-350/06 y C-520/06, EU:C:2009:18, apartado 23).

Por otra parte, la finalidad del derecho a vacaciones anuales retribuidas reconocido en el artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88, que distingue este permiso de otros tipos de permiso con distintas finalidades, como el derecho a causar baja por enfermedad, que pretende que el trabajador pueda recuperarse de una enfermedad (véase, en este sentido, la sentencia de 30 de junio de 2016, Sobczyszyn, C-178/15, EU:C:2016:502, apartado 25), se basa en la premisa de que el trabajador ha trabajado efectivamente durante el período de referencia. En efecto, el objetivo perseguido por esta Directiva, consistente en permitir que el trabajador disfrute de un período de descanso, ocio y esparcimiento, con el fin de proteger su seguridad y su salud, supone que dicho trabajador haya ejercido anteriormente una actividad que justifique que se le conceda ese período. De ello resulta que el derecho a vacaciones anuales retribuidas debe determinarse, en principio, en función de los períodos efectivamente trabajados con arreglo al contrato de trabajo (véase, en este sentido, la sentencia de 25 de junio de 2020, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria e Icrea Banca SpA, C-762/18 y C-37/19, EU:C:2020:504, apartado 58 y jurisprudencia citada).

En tercer lugar, en este contexto, el Tribunal de Justicia ha precisado que la expresión «vacaciones anuales retribuidas» que figura en el artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88 significa que, mientras duren las «vacaciones anuales» en el sentido de esta Directiva, debe mantenerse la retribución y, en otras palabras, que el trabajador debe percibir la retribución ordinaria por ese período de descanso (sentencia de 13 de diciembre de 2018, Hein, C-385/17, EU:C:2018:1018, apartado 32 y jurisprudencia citada).

En efecto, cuando ejerce su derecho a vacaciones anuales retribuidas, el trabajador ha de ser colocado en una situación que, desde el punto de vista del salario, sea comparable a los períodos de trabajo (sentencia de 13 de diciembre de 2018, Hein, C-385/17, EU:C:2018:1018, apartado 33 y jurisprudencia citada).

Por tanto, si bien la estructura de la retribución ordinaria de un trabajador está incluida como tal en las disposiciones y prácticas reguladas por el Derecho de los Estados miembros, no puede repercutir en el derecho del trabajador a disfrutar, durante su período de descanso y ocio, de unas condiciones económicas comparables a las relativas al ejercicio de su trabajo (sentencia de 13 de diciembre de 2018, Hein, C-385/17, EU:C:2018:1018, apartado 34 y jurisprudencia citada).

Además, en determinadas situaciones concretas en las que el trabajador no puede cumplir sus cometidos, los Estados miembros no pueden supeditar el derecho a vacaciones anuales retribuidas al requisito de haber trabajado efectivamente (sentencia de 25 de junio de 2020, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria e Icrea Banca SpA, C-762/18 y C-37/19, EU:C:2020:504, apartado 59 y jurisprudencia citada).

Así sucede, en particular, con los trabajadores que durante el período de referencia se hallan de baja por enfermedad. En efecto, como se desprende de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia, por lo que respecta al derecho a vacaciones anuales retribuidas, estos trabajadores se asimilan a los que durante dicho período han trabajado efectivamente (sentencia de 25 de junio de 2020, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria e Icrea Banca SpA, C-762/18 y C-37/19, EU:C:2020:504, apartado 60 y jurisprudencia citada).

A este respecto, el Tribunal de Justicia ha considerado que el que se produzca una incapacidad laboral por enfermedad resulta, en principio, imprevisible y ajeno a la voluntad del trabajador. Es básicamente lo que resulta también del Convenio n.º 132 de la Organización Internacional del Trabajo, 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, para interpretar esta Directiva. En efecto, como se desprende del artículo 5, apartado 4, de 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» (véase, en este sentido, la sentencia de 4 de octubre de 2018, Dicu, C-12/17, EU:C:2018:799, apartado 32).

De ello se deduce que el derecho de un trabajador a disfrutar de las vacaciones anuales retribuidas mínimas, garantizado por el Derecho de la Unión, no puede restringirse alegando que el trabajador no ha podido responder a su obligación de trabajar debido a una enfermedad durante el período de devengo de las vacaciones anuales (véase, en este sentido, la sentencia de 25 de junio de 2020, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria e Iccrea Banca SpA, C-762/18 y C-37/19, EU:C:2020:504, apartado 63 y jurisprudencia citada).

Así, el Tribunal de Justicia ha declarado que 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. Ahora bien, cuando 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 el trabajador percibe durante los períodos de trabajo efectivo, este puede verse incitado a no tomar sus vacaciones anuales retribuidas (sentencia de 13 de diciembre de 2018, Hein, C-385/17, EU:C:2018:1018, apartado 44).

En el caso de autos, consta que, en virtud de las disposiciones y la práctica nacionales aplicables al litigio principal, el importe de la retribución abonada al demandante en el litigio principal durante sus vacaciones anuales retribuidas es el mismo que el que percibió durante el período de referencia. El Gobierno neerlandés dedujo de ello, en las observaciones escritas que presentó ante el Tribunal de Justicia, que el demandante en el litigio principal se hallaba, por tanto, mientras duraron las vacaciones anuales, en una situación económica comparable a la que tenía durante el período de referencia.

Es cierto que no se niega que el demandante en el litigio principal disfrutase durante el período de vacaciones anuales de condiciones económicas comparables a las que se le aplican durante sus períodos de trabajo, en el sentido de la jurisprudencia recordada en el apartado 27 de la presente sentencia.

No obstante, es preciso señalar, en primer lugar, que la normativa o la práctica nacional en virtud de la cual el importe de la retribución percibida por un trabajador durante sus vacaciones anuales retribuidas es el mismo que el que se le abonó durante el período de referencia, sin tener en cuenta el hecho de que el importe de esa retribución se redujo como consecuencia de una situación de incapacidad laboral por enfermedad equivale, en esencia, a supeditar el derecho a vacaciones anuales retribuidas conferido por la Directiva 2003/88 a la obligación de haber trabajado a tiempo completo durante dicho período.

En segundo lugar, como ha subrayado el Abogado General en el punto 31 de sus conclusiones, el hecho de permitir que un trabajador que ejerce su derecho a vacaciones anuales retribuidas perciba una retribución mayor o menor en función de si se halla o no en situación de incapacidad laboral cuando ejerce ese derecho supeditaría el valor de dicho derecho al momento en que este se ejerce.

En tercer lugar, si bien, como indica el Gobierno neerlandés, el demandante en el litigio principal percibió, durante sus vacaciones anuales retribuidas, una retribución cuyo importe coincide con el que se le abonó durante el período de referencia, no es menos cierto que esa retribución es inferior a la que habría percibido si no hubiera estado en situación de incapacidad laboral por enfermedad durante dicho período.

Pues bien, como se desprende de la jurisprudencia recordada en los apartados 25 y 30 de la presente sentencia, dado que el que se produzca una incapacidad laboral por enfermedad resulta, en principio, imprevisible y ajeno a la voluntad del trabajador afectado, se ha de considerar, por lo que respecta al derecho a vacaciones anuales retribuidas, que los trabajadores que se hallan de baja por enfermedad en el período de referencia se asimilan a los que durante dicho período han trabajado efectivamente. Por tanto, en tal supuesto, el derecho a vacaciones anuales retribuidas debe determinarse, en principio, en función de los períodos efectivamente trabajados con arreglo al contrato de trabajo, sin que se tenga en cuenta el hecho de que el importe de esa retribución se haya reducido como consecuencia de una situación de incapacidad laboral por enfermedad.

Además, atendiendo a la finalidad de las vacaciones anuales retribuidas, tal como se ha recordado en el apartado 25 de la presente sentencia, el hecho de que la causa de la incapacidad laboral perdure durante el período de las vacaciones anuales retribuidas del trabajador citadas no puede repercutir en su derecho a percibir una retribución íntegra durante esas vacaciones.

Habida cuenta de las consideraciones anteriores, procede responder a las cuestiones prejudiciales planteadas 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.

Costas

Dado que el procedimiento tiene, para las partes del litigio principal, el carácter de un incidente promovido ante el órgano jurisdiccional nacional, corresponde a este 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 Segunda) declara:

El artículo 7, apartado 1, 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, 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 trabajo anterior a aquel en que se solicitan las vacaciones anuales.

Firmas

* Lengua de procedimiento: neerlandés.