



ASUNTO: DISCIPLINARIO/

Disfrute de vacaciones por funcionario que primero estuvo de baja por enfermedad y posteriormente fue suspendido en expediente disciplinario.

187/13

FC

INFORME

I. HECHOS. ANTECEDENTES

El X de julio de 2011 se sancionó a un funcionario, previo expediente disciplinario, a suspensión de funciones, de manera que su reincorporación al servicio se debiera producir en mayo de 2014. Este funcionario estuvo de baja médica desde 2009 hasta abril de 2012, sin que disfrutara, por tanto, de las vacaciones que le hubieran correspondido.

Dicho funcionario plantea las siguientes cuestiones:

1.- Dado que tanto antes como durante la tramitación del expediente disciplinario estaba de baja médica, si cuando se reincorpore la correspondería disfrutar las vacaciones correspondientes a dichos periodos de baja.



2.- Si le correspondieran dichos periodos de vacaciones, si seria posible descontarlos o compensarlos del tiempo de sanción, de manera que se reincorporase al servicio antes de mayo de 2014.

II. LEGISLACIÓN APLICABLE

- ✿ Ley 7/85, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local (LRBRL).
- ✿ Real Decreto Legislativo 781/86, de 18 de abril, que aprueba el Texto Refundido de Disposiciones vigentes en materia de Régimen Local (TRRL).
- ✿ Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP).

III. FONDO DEL ASUNTO

1. Derecho al disfrute de vacaciones no disfrutadas durante el período de baja por enfermedad.-El artículo 50 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP) respecto a las vacaciones de los funcionarios públicos establece lo siguiente:

“Los funcionarios públicos tendrán derecho a disfrutar, durante cada año natural, de unas vacaciones retribuidas de veintidós días hábiles, o de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio durante el año fue menor.

A los efectos de lo previsto en el presente artículo, no se considerarán como días hábiles los sábados, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales.”

Por su parte, en cuanto a la normativa a aplicar sobre esta cuestión, el artículo 142 del Texto Refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local (TRRL), aprobado por RD legislativo 781/1986, determina que “Los funcionarios de la Administración Local tendrán derecho a las recompensas, permisos, licencias y vacaciones retribuidas previstas en la legislación sobre función pública de la Comunidad Autónoma respectiva y,



supletoriamente, en la aplicable a los funcionarios de la Administración del Estado.”. Por tanto, siendo que en el ámbito de nuestra Comunidad Autónoma no hay norma que regule la cuestión planteada por el Ayuntamiento, deberemos acudir a la Resolución de 28 de diciembre de 2012, de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal al servicio de la Administración General del Estado y sus organismos públicos. En el punto 9.5 dicha Resolución dice:

“9.5 Cuando el período de vacaciones previamente fijado o autorizado, y cuyo disfrute no se haya iniciado, pueda coincidir en el tiempo con una situación de incapacidad temporal, riesgo durante la lactancia, riesgo durante el embarazo o con los permisos de maternidad o paternidad o permiso acumulado de lactancia, se podrá disfrutar en fecha distinta.

Cuando las situaciones o permisos indicados en el párrafo anterior impidan iniciar el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, las mismas se podrán disfrutar en año natural distinto. En el supuesto de incapacidad temporal, el periodo de vacaciones se podrá disfrutar una vez haya finalizado dicha incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Si durante el disfrute del período de vacaciones autorizado, sobreviniera el permiso de maternidad o paternidad, o una situación de incapacidad temporal, el período de vacaciones quedará interrumpido pudiendo disfrutarse el tiempo que reste en un período distinto. En el caso de que la duración de los citados permisos o de dicha situación impida el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, las mismas se podrán disfrutar en el año natural posterior.”

Por otro lado, y aunque no sea aplicable directamente al personal funcionario, pero sirviendo como función integradora de las normas, disposición similar se contiene en el Estatuto de los Trabajadores, en su artículo 38.3, introducido por la Disposición final 1.4 de la Ley 3/2012, de 6 de julio:

“En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior (derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural) que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y



siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.”.

Ahora bien, en el campo puramente laboral debemos destacar la Sentencia de 21 junio 2012 sobre vulneración de la normativa nacional que establece que un trabajador que se encuentre en situación de incapacidad temporal sobrevenida durante el período de vacaciones anuales retribuidas no tiene derecho a disfrutar posteriormente de las vacaciones anuales coincidentes con el período de incapacidad temporal. Ducha Sentencia, dice:

21

De la mencionada jurisprudencia, relativa a un trabajador que se encuentra en situación de incapacidad laboral antes del inicio del período de vacaciones anuales retribuidas, resulta que carece de pertinencia el momento en que sobreviene dicha incapacidad. Por consiguiente, el trabajador tiene derecho a disfrutar de sus vacaciones anuales retribuidas coincidentes con un período de baja por enfermedad en un período posterior, con independencia del momento en que haya sobrevenido esa incapacidad laboral.

22

En efecto, sería aleatorio y contrario a la finalidad del derecho a las vacaciones anuales retribuidas, precisado en el apartado 19 de la presente sentencia, conceder ese derecho al trabajador únicamente a condición de que este último ya se encuentre en situación de incapacidad laboral cuando se inicie el período de vacaciones anuales retribuidas.

23

El Tribunal de Justicia ya ha declarado en este contexto que el nuevo período de vacaciones anuales –que se corresponde con la duración del solapamiento entre el período de vacaciones anuales inicialmente fijado y la baja por enfermedad–, del que el trabajador puede disfrutar una vez dado de alta médica, puede fijarse, en su caso, fuera del período de referencia de las vacaciones anuales en cuestión (véase, en este sentido, la sentencia Vicente Pereda [TJCE 2009, 261], antes citada, apartado 23 y el fallo de la sentencia).

24

A la vista de cuanto precede debe responderse a la cuestión planteada que el artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88 debe interpretarse en el sentido de que se opone a disposiciones nacionales que establezcan que un trabajador



que se encuentre en situación de incapacidad laboral sobrevenida durante el período de vacaciones anuales retribuidas no tiene derecho a disfrutar posteriormente de las vacaciones anuales coincidentes con el período de incapacidad laboral.”

Es ciertamente un caso distinto al supuesto de hecho que nos plantea el Ayuntamiento, pues mientras en enjuiciado en la referida Sentencia se refiere a incapacidad sobrevenida durante el período de vacaciones y el que se nos plantea es derecho a las vacaciones no disfrutadas durante el período de baja por enfermedad o incapacidad temporal.

Por otro lado, y aunque no sea aplicable directamente al personal funcionario, pero sirviendo como función integradora de las normas, disposición similar a la la Resolución arriba mencionada de la Secretaría de Estado de las Administraciones Públicas, se contiene en el Estatuto de los Trabajadores, en su artículo 38.3, introducido por la Disposición final 1.4 de la Ley 3/2012, de 6 de julio:

“En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior (derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural) que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.”.

Costas

25

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 Quinta) declara:

El artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003 (LCEur 2003, 3868), relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, debe interpretarse en el sentido de que se opone a disposiciones nacionales que



establezcan que un trabajador que se encuentre en situación de incapacidad laboral sobrevenida durante el período de vacaciones anuales retribuidas no tiene derecho a disfrutar posteriormente de las vacaciones anuales coincidentes con el período de incapacidad laboral.

Por consiguiente, siendo que el funcionario en cuestión ha permanecido en situación de baja mucho más de esos dieciocho meses a que hace referencia la aludida Resolución, no tendrá derecho a las vacaciones no disfrutadas durante el largo período en el que permaneció en baja por enfermedad.

2. Compensación de los días de vacaciones no disfrutados con el período de suspensión por expediente disciplinario.-Como quiera que la respuesta a la primera cuestión planteada lo fue en sentido negativo, no cabe plantearse si es compensable o no el período de vacaciones no disfrutados con el de suspensión por empleo disciplinario.

Badajoz, junio de 2013