



## AGÈNCIA VALENCIANA DE SALUT

### Direcció General de Recursos Humans de la Sanitat

Ref: SNCRCT/RJ/FA

Expte.: 282/2013

Asunto: VACACIONES E INCAPACIDAD TEMPORAL. VACACIONES Y DISFRUTE DE DÍAS SUELTOS EN NAVIDAD O PASCUA.

#### **Vacaciones e incapacidad temporal.**

Diversos centros de gestión han planteado consultas sobre la incidencia de la incapacidad temporal y otras situaciones protegidas en el disfrute de las vacaciones. Teniendo en cuenta los recientes cambios normativos y jurisprudenciales relacionados con esta materia, se considera necesario realizar una aclaración de la situación actual, fijando el criterio a aplicar en cada caso.

#### **1.- Situación de partida:**

a) Disfrute dentro del año natural. Según el artículo 20 del Decreto 137/2003, de 18 de julio, del Consell, por el que regula la jornada y horario de trabajo, permisos, licencias y vacaciones del personal al servicio de las instituciones sanitarias de la Conselleria de Sanidad, las vacaciones se disfrutarán ineludiblemente dentro del año natural al que correspondan, no pudiendo acumularse a otro distinto, ni compensarse en metálico.

b) Interrupción de vacaciones por incapacidad temporal sobrevenida: Según el artículo 21.4 del Decreto 1327/2003, la situación de incapacidad temporal sobrevenida una vez iniciado el período de vacaciones sólo interrumpirá su disfrute cuando dé lugar a hospitalización o tenga su causa en una patología grave que no requiera hospitalización.

#### **2.- Modificaciones::**

a) Derecho al disfrute fuera del año natural cuando concurre causa relacionada con maternidad: A partir de la doctrina del Tribunal Constitucional, contenida entre otras en su Sentencia nº 324/2006, de 20 de noviembre, se reconoce el derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta, incluso aunque haya terminado el año natural al que correspondan, cuando el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal derivada del embarazo, parto o lactancia natural, o con el permiso de maternidad, o con su ampliación por lactancia. Esta doctrina considera que una restricción de derechos por una causa tan íntimamente unida con el sexo como es la maternidad sería contraria al principio de no discriminación por razón de sexo establecido en la constitución. En aplicación de la doctrina del Tribunal Constitucional, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, incluyó disposiciones que reconocen este derecho tanto en el ámbito laboral común (modificando el Estatuto de los Trabajadores) como en el ámbito del empleo público (artículo 59 de la Ley Orgánica 3/2007).



## AGÈNCIA VALENCIANA DE SALUT

### Direcció General de Recursos Humans de la Sanitat

b) Derecho al disfrute fuera del año natural por coincidir con incapacidad temporal no relacionada con la maternidad: Un paso más supone el reconocimiento del derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta, incluso una vez terminado el año natural al que corresponden, cuando el período de vacaciones coincide con cualquier tipo de incapacidad temporal, aunque no guarde relación con la maternidad. Este derecho ha sido reconocido por la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, asumida por el Tribunal Supremo. Entre otras, la Sentencia de 20 de enero de 2009 del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (caso Schultz-Hoff), establece que el derecho comunitario, en concreto el artículo 7.1 de la directiva 2003/88/CE, de 4 de noviembre, relativa a determinados aspectos sobre la ordenación del tiempo de trabajo, debe interpretarse en el sentido de que se opone a disposiciones o prácticas nacionales que prevean que el derecho a las vacaciones anuales retribuidas se extingue al finalizar el período de devengo de las mismas, incluso cuando el trabajador se haya encontrado en situación de baja por enfermedad durante la totalidad o parte del período de devengo, razón por la cual no haya podido ejercitar su derecho a vacaciones anuales retribuidas.

En aplicación de la citada jurisprudencia, las Instrucciones de 14 de febrero de 2013 de esta dirección general reconocen el derecho al disfrute de vacaciones en año distinto al de su generación cuando éstas coincidan con diversas situaciones protegidas en el régimen de Seguridad Social, tanto relacionadas con la maternidad como de incapacidad temporal.

c) Incapacidad temporal sobrevenida una vez iniciado el disfrute de vacaciones: La reciente jurisprudencia del Tribunal Supremo, al hilo de la respuesta dada por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea a la cuestión prejudicial planteada por aquél viene a aclarar esta cuestión, entre otras en la Sentencia de 17 de enero de 2013, de la Sala de lo Social. Según esta jurisprudencia, es indiferente que el período de incapacidad se inicie antes, al mismo tiempo o después de comenzadas las vacaciones, de manera que siempre que coincidan vacaciones e incapacidad temporal, el trabajador tendrá derecho al disfrute de vacaciones en una fecha posterior. Esta jurisprudencia, por tanto, establece que la normativa interna debe en todo caso respetar el derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta siempre que coincidan con una situación de incapacidad del trabajador, con independencia de la fecha en que ésta tenga lugar.

Por todo ello, la incapacidad temporal sobrevenida una vez iniciadas las vacaciones interrumpirá el disfrute de éstas, siempre que exista parte formal de baja, dando derecho al disfrute de la parte restante una vez finalizada la incapacidad temporal, y aunque haya terminado el año natural al que correspondan esas vacaciones. Además, el descuento salarial que se produce actualmente durante los primeros 20 días de la incapacidad provoca que no puedan mezclarse en ningún caso ambos supuestos, ya que el disfrute de vacaciones desde el punto de vista salarial supone la percepción del salario íntegro que de media se percibiera.



## AGÈNCIA VALENCIANA DE SALUT

### Direcció General de Recursos Humans de la Sanitat

#### 3.- Compensación de vacaciones no disfrutadas a la extinción del vínculo estatutario.

Tal como recoge el artículo 20 del Decreto 137/2003, las vacaciones son irrenunciables, sin que puedan compensarse en metálico, pero excepcionalmente podrá liquidarse la parte proporcional de vacaciones no disfrutadas a la conclusión de determinados nombramientos temporales. A la vista de la jurisprudencia anteriormente expuesta, en estos supuestos excepcionales de compensación por imposibilidad de disfrute efectivo de las vacaciones deberá aplicarse el mismo criterio de no extinguir el derecho aunque haya concluido el año natural al que correspondan las vacaciones, incluso cuando se trate de personal fijo. Así se desprende directamente de la Sentencia de 20 de enero de 2009 del Tribunal de Justicia de la Unión Europea. De ese modo, al finalizar la relación de empleo deberá abonarse la compensación económica en concepto de vacaciones anuales retribuidas no disfrutadas al trabajador que se haya encontrado en situación de baja por enfermedad durante la totalidad o parte del período de devengo de las vacaciones anuales, razón por la cual no haya podido ejercitar su derecho a vacaciones anuales retribuidas. Para el cálculo de dicha compensación económica, deberá tomarse como referencia la retribución ordinaria del trabajador, que es la que debe mantenerse durante el período de descanso correspondiente a las vacaciones anuales.

#### 4.- Resumen.

1. Cualquier situación de incapacidad temporal supone la interrupción o no inicio del periodo de vacaciones.
2. Si concluye el año natural al que corresponden sin haber disfrutado las vacaciones por causa de IT o relacionada con la maternidad, pueden disfrutarse en el año siguiente, en los términos recogidos en la instrucción de 14 de febrero de 2013.
3. Se compensarán en metálico las vacaciones no disfrutadas del año anterior y del presente cuando desde la situación de incapacidad temporal se pase a otra que extinga la relación de empleo.

#### Vacaciones y disfrute de días sueltos en navidad o pascua.

La instrucción de 15 de mayo de 2013, que tenía por objeto aclarar los términos en que podían disfrutarse los días sueltos de vacaciones, entre otras cosas establecía que éstos no podían ser solicitados en navidad o pascua cuando provocaran una ausencia de siete o más días continuados, por razón de que en tal caso se habrían convertido en el *periodo* vacacional mínimo y entonces entraba en conflicto con la prohibición del disfrute de periodos de vacaciones durante tales fechas descrita en el art. 25 del Decreto 137/2003.

Esta interpretación debe ser modificada por entender que no se ajusta al sentido que se ha querido dar a la concesión de aquellos días sueltos de vacaciones ni a una correcta aplicación del Decreto 137/03, por dos motivos: El primero, que en



## AGÈNCIA VALENCIANA DE SALUT

### Direcció General de Recursos Humans de la Sanitat

esa norma el fraccionamiento de vacaciones estaba concebido como algo excepcional, permitiéndose sólo dos periodos que se entendían sustancialmente largos, sin estar definido cuál sería el mínimo. Sin embargo, la esencia de la Instrucción de 15 de abril de 2013, del Secretario Autonómico de Sanidad, era asumir la normalidad del fraccionamiento, permitiendo hasta cinco días sueltos, y establecer un periodo mínimo de 7 días durante el periodo vacacional habitual. Bien entendido, no parece que sea coherente aplicar al periodo mínimo actual autorizado por la Instrucción de 15 de abril aquella prohibición descrita en el art. 25 del Decreto 137/2003, que a buen seguro lo que pretendía era evitar que una parte sustancial de las vacaciones se reservaran para periodos de especialmente sensibles por la confluencia de permisos y festivos. El segundo motivo es que no tendría sentido establecer esa prohibición absoluta meramente en razón al número de días de ausencia en cuanto al derecho a vacaciones mientras que una ausencia semejante sí sería posible por la acumulación de días de libre disposición.

Por tanto, las solicitudes de disfrute de días sueltos de vacaciones durante navidad y pascua se valorarán del mismo modo que las que se produzcan para otras fechas, apreciando su posibilidad de acuerdo con las circunstancias del servicio y tratando de buscar alternativas con el personal.

Valencia, 24 de septiembre de 2013

**EL DIRECTOR GENERAL DE RECURSOS HUMANOS DE LA SANIDAD**



  
**Javier Lázaro Lorente**