

editorial

Además de las habituales reseñas legales, os ofrecemos un comentario jurisprudencial, realizado por Carolina Gala, sobre **la acumulación de las vacaciones anuales en caso de incapacidad laboral**.

legislación

REAL DECRETO-LEY 20/2011, DE 30 DE DICIEMBRE, DE MEDIDAS URGENTES EN MATERIA PRESUPUESTARIA, TRIBUTARIA Y FINANCIERA PARA LA CORRECCIÓN DEL DÉFICIT PÚBLICO ([acceso al texto](#)) ([acceso a la corrección de errores](#)).

Esta norma, que entró en vigor el pasado 1 de enero, aprueba una serie de medidas correctoras del déficit público, que previsiblemente se concretaran de manera definitiva en el Proyecto de ley de Presupuestos Generales del Estado para el presente ejercicio. En lo que atañe especialmente a la función pública local, os destacamos las siguientes:

- En 2012, **las retribuciones** del personal al servicio del sector público no podrán experimentar, con carácter general, **ningún incremento** respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2011, en términos de homogeneidad para los dos periodos de la comparación, tanto por lo que respecta a efectivos de personal como a la antigüedad del mismo (art. 2).
- Durante el ejercicio 2012, **las entidades públicas no podrán realizar aportaciones a planes de pensiones de empleo** o contratos de seguro colectivos que incluyan la cobertura de la contingencia de jubilación (art. 2).
- Durante 2012 **no se procederá a la incorporación de nuevo personal**, salvo la que pueda derivarse de la ejecución de procesos selectivos correspondientes a Ofertas de Empleo Público de ejercicios anteriores. Esta limitación alcanza las plazas incursas en los procesos de consolidación de empleo previstos en la DT 4ª EBEP (art. 3).
- Durante 2012 **no se procederá a la contratación de personal temporal, ni al nombramiento de personal estatutario temporal o de funcionarios interinos salvo en casos excepcionales** y para cubrir necesidades urgentes e inaplazables que se restringirán a los sectores, funciones y categorías profesionales que se consideren prioritarios o que afecten al funcionamiento de los servicios públicos esenciales (art. 3).
- A partir de 1 de enero de 2012 y **para el conjunto del sector público estatal, la jornada ordinaria de trabajo tendrá un promedio semanal no inferior a las 37 horas y 30 minutos**. Esta media semanal se entenderá sin perjuicio de las jornadas especiales existentes o que, en su caso, se establezcan, que experimentarán las adaptaciones necesarias para adecuarse a la modificación general en la jornada ordinaria (art. 4).
- **Las cuantías de las bases máximas** aplicables en los diferentes Regímenes de la Seguridad Social **se incrementarán, respecto a las vigentes en 2011, en un 1 %** (art. 13).
- **La cotización de los Funcionarios Civiles del Estado** en activo, integrados en la MUFACE, **se fija en un 1'69%** sobre los haberes reguladores establecidos para el 2010 a efectos de cotización de Derechos Pasivos (art. 14).
- Se da nueva redacción a la DF 2ª de la Ley 9/2009, **aplazando la entrada en vigor de la ampliación de la duración de los permisos de paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogida hasta el 1 de enero de 2013** (DF 8ª).

REAL DECRETO 1888/2011, DE 30 DE DICIEMBRE, POR EL QUE SE FIJA EL SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL PARA 2012 ([acceso al texto](#)).

Con efectos 1 de enero de 2012, el SMI queda fijado en **21,38 € diarios, 641,40 € mensuales y 8.979,60 € anuales**. Estas cantidades suponen el mantenimiento de las vigentes durante 2011.

REAL DECRETO 1493/2011, DE 24 DE OCTUBRE, POR EL QUE SE REGULAN LOS TÉRMINOS Y LAS CONDICIONES DE INCLUSIÓN EN EL RÉGIMEN GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL DE LAS PERSONAS QUE PARTICIPEN EN PROGRAMAS DE FORMACIÓN, EN DESARROLLO DE LO PREVISTO EN LA DA 3ª DE LA LEY 27/2011, DE 1 DE AGOSTO ([acceso al texto](#)).

REAL DECRETO 1543/2011, DE 31 DE OCTUBRE, POR EL QUE SE REGULAN LAS PRÁCTICAS NO LABORALES EN EMPRESAS ([acceso al texto](#)).

REAL DECRETO 1707/2011, DE 18 DE NOVIEMBRE, POR EL QUE SE REGULAN LAS PRÁCTICAS ACADÉMICAS EXTERNAS DE LOS ESTUDIANTES UNIVERSITARIOS ([acceso al texto](#)).

sentencias

¿ES POSIBLE ACUMULAR ILIMITADAMENTE LAS VACACIONES ANUALES EN CASO DE INCAPACIDAD LABORAL?

Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 22 de noviembre de 2011, asunto C-214/10, KHS AG/Schulte ([acceso al texto](#))

Comentada por Carolina Gala

Durante los últimos años se ha planteado en varias ocasiones la cuestión de cómo relacionar el derecho a vacaciones anuales retribuidas (reconocido por el derecho comunitario y por el propio art. 40.2 de la CE) y la situación de incapacidad temporal en que se puede encontrar un empleado. A nivel comunitario cabe citar, por ejemplo, la sentencia de 20 de enero de 2009 (Asuntos C-350/06 y C-520/06, Schultz-Hoff y otras). Precisamente en este contexto, pero con matices, se sitúa esta reciente sentencia del TJUE donde se trata el caso de un empleado, el Sr. Schulte, que sufrió un infarto el año 2002 siendo declarado incapacitado laboral, manteniendo vigente su relación laboral hasta 2008. A comienzos de 2009 presenta una demanda pidiendo una compensación económica por las vacaciones anuales que no había podido disfrutar durante los años 2006 a 2008, alegando que el hecho de haber estado en situación de baja por enfermedad le privó de la posibilidad de ejercer su derecho en vacaciones. El convenio colectivo aplicable establecía que el derecho a vacaciones que no se disfrutara por motivo de enfermedad se extinguiría al finalizar un periodo de aplazamiento de 15 meses.

El TJUE concluye que no se puede acumular ilimitadamente el derecho a vacaciones anuales retribuidas. Los argumentos que emplea son los siguientes:

- a) En primer lugar recuerda que **el derecho de los trabajadores y trabajadoras a disfrutar de vacaciones anuales retribuidas debe considerarse un principio del Derecho social de la Unión Europea de especial importancia**, respecto al cual no se pueden establecer excepciones. También recuerda que su aplicación por parte de las autoridades nacionales competentes, únicamente se puede efectuar respetando los límites expresamente establecidos por el Derecho de la UE.
- b) De acuerdo con el Derecho de la Unión Europea, es posible que una normativa nacional establezca la pérdida del derecho a vacaciones cuando finalice el periodo de referencia o el periodo de aplazamiento, siempre que el empleado haya tenido efectivamente la posibilidad de ejercitar ese derecho.
- c) En teoría un empleado en incapacidad laboral durante varios periodos de referencia anuales consecutivos, podría acumular de forma ilimitada todos los derechos a vacaciones anuales retribuidas adquiridos durante el periodo de su baja en el trabajo. Sin embargo, el Tribunal considera que un derecho de acumulación ilimitada de derechos **no respondería a la propia finalidad perseguida por el derecho a las vacaciones anuales retribuidas**. En efecto, dicha finalidad tiene dos aspectos: permitir que el empleado descanse de su trabajo, y que disponga de un tiempo de ocio y esparcimiento.
- d) De este modo, si bien el efecto positivo de las vacaciones para la seguridad y la salud se despliega plenamente cuando se disfrutan en el año previsto, es decir, durante el año en curso, este tiempo de reposo no pierde tampoco interés si se disfruta en un periodo posterior. Sin embargo, en caso de aplazamiento más allá de cierto límite temporal, las vacaciones anuales pierden su efecto positivo por el empleado en su calidad de tiempo de descanso y, sólo conservan su condición de periodo de ocio y esparcimiento.
- e) Por lo tanto, atendiendo a la propia finalidad del derecho a las vacaciones anuales retribuidas, un empleado en situación de incapacidad laboral durante años consecutivos no puede estar facultado para acumular de forma ilimitada los derechos a vacaciones adquiridos durante este periodo.
- f) En caso de que se establezca un periodo de aplazamiento para disfrutar de las vacaciones, éste debe tener en cuenta las circunstancias específicas de los empleados en incapacidad laboral durante periodos consecutivos. Por consiguiente, aquel periodo tiene que garantizar, particularmente, que el empleado pueda disfrutar, si fuera necesario, de periodos de descanso susceptibles de ser escalonados, planificables y disponibles a más largo plazo. Además, todo el periodo de aplazamiento debe ser de duración sustancialmente más larga que la del periodo de referencia para las vacaciones.
- g) El periodo de aplazamiento también debe proteger a la empresa o entidad del riesgo de una acumulación prolongada de periodos de inactividad laboral del empleado, y de las dificultades que ello podría comportar en la organización del trabajo.

En definitiva, **el TJUE excluye una acumulación ilimitada de periodos de vacaciones en caso de incapacidad laboral y admite la posibilidad de que, ya sea legalmente o vía negociación colectiva, se establezca un periodo de aplazamiento para el disfrute de las vacaciones acumuladas, considerando válida la extinción del derecho a vacaciones una vez se agote el mencionado periodo**. Se da así un paso más en la ordenación de la forma de disfrute de las vacaciones en caso de incapacidad laboral.