

editorial

En aquest número, a més de les habituals ressenyes legals, us oferim un comentari jurisprudencial, realitzat per Carolina Gala, sobre **l'acumulació de les vacances anuals en cas d'incapacitat laboral**.

legislació

REAL DECRETO-LEY 20/2011, DE 30 DE DICIEMBRE, DE MEDIDAS URGENTES EN MATERIA PRESUPUESTARIA, TRIBUTARIA Y FINANCIERA PARA LA CORRECCIÓN DEL DÉFICIT PÚBLICO ([accés al text](#)) ([accés a la correcció d'errades](#)).

Aquesta norma, que entrà en vigor el passat 1 de gener, aprova un seguit de mesures correctores del dèficit públic, que previsiblement es concretaran de manera definitiva en el Projecte de Llei de Pressupostos Generals de l'Estat per al present exercici. Pel que fa a allò que afecta especialment a la funció pública local, us en destaquem les següents:

- En 2012, **les retribucions del personal al servei del sector públic no podran experimentar, amb caire general, cap increment** respecte a les vigents a 31 de desembre de 2011, en termes d'homogeneïtat per als dos períodes de comparació, tant pel que fa a efectius de personal com a la seva antiguitat (art. 2).
- Durant l'exercici 2012, **les entitats públiques no podran realitzar aportacions a plans de pensions d'ocupació o contractes d'assegurança col·lectius** que incloguin la cobertura de la contingència de jubilació (art. 2).
- Durant 2012 **no es procedirà a la incorporació de nou personal**, excepte la que pugui derivar-se de l'execució de processos selectius corresponents a oferta d'ocupació pública d'exercicis anteriors. Aquesta limitació abasta les places incurses en els processos de consolidació d'ocupació previstos en la DT 4ª EBEP (art. 3).
- En 2012 **no es procedirà a la contractació de personal temporal, ni al nomenament de personal estatutari temporal o de funcionaris interins llevat de casos excepcionals** i per cobrir necessitats urgents i inajornables que es restringiran als sectors, funcions i categories professionals que es considerin prioritaries o que afectin al funcionament dels serveis públics essencials (art. 3).
- A partir d'1 de gener de 2012 i **per al conjunt del sector públic estatal, la jornada ordinària de treball tindrà un promig setmanal no inferior a les 37 hores i 30 minuts**. Aquesta mitjana setmanal s'entendrà sense perjudici de les jornades especials existents o que, en el seu cas, s'estableixin, que experimentaran les adaptacions necessàries per adequar-se a la modificació general en la jornada ordinària (art. 4).
- **Les quanties de les bases màximes** aplicables en els diferents Règims de la Seguretat Social **s'incrementaran, respecte a les vigents en 2011, en un 1 %** (art. 13).
- **El percentatge de cotització dels Funcionaris Civils de l'Estat** en actiu, integrats en la MUFACE, **es fixa en un 1'69%** sobre els havers reguladors establerts per a l'any 2010 a efectes de cotització de Drets Passius (art. 14).
- Es dona nova redacció a la DF 2ª de la Ley 9/2009, **ajornant l'entrada en vigor de l'ampliació de la durada dels permisos de paternitat** en els casos de naixement, adopció o acolliment **fins l'1 de gener de 2013** (DF 8ª).

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

Amb efectes d'1 de gener de 2012, el SMI resta fixat en **21,38 € diaris, 641,40 € mensuals i 8.979,60 € anuals**. Aquestes quantitats suposen el manteniment de les vigents durant 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 PARTICIPAN EN PROGRAMAS DE FORMACIÓN, EN DESARROLLO DE LO PREVISTO EN LA DA 3ª DE LA LEY 27/2011, DE 1 DE AGOSTO ([accés al text](#)).

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

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

sentències

ÉS POSSIBLE ACUMULAR IL·LIMITADAMENT LES VACANCES ANUALS EN CAS D'INCAPACITAT LABORAL?

Sentència del Tribunal de Justícia de la Unió Europea de 22 de novembre de 2011, assumpte C-214/10, KHS AG/Schulte ([accés al text](#))

Comentada per Carolina Gala

En els últims anys s'ha plantejat en diverses ocasions la qüestió de com relacionar el dret a vacances anuals retribuïdes (reconegut pel dret comunitari i pel propi art. 40.2 de la CE) i la situació d'incapacitat temporal en què es pot trobar un empleat. A nivell comunitari es pot citar, per exemple, la sentència de 20 de gener de 2009 (Assumpptes C-350/06 i C-520/06, Schultz-Hoff i altres). Precisament en aquest context, però amb matisos, se situa aquesta recent sentència del TJUE on es tracta el cas d'un empleat, el Sr. Schulte, que va patir un infart l'any 2002, essent declarat incapacitat laboral, mantenint vigent la seva relació laboral fins l'any 2008. A principis de 2009 presenta una demanda demanant una compensació econòmica per les vacances anuals que no havia pogut gaudir durant els anys 2006 a 2008, al·legant que el fet d'haver estat en situació de baixa per malaltia li va privar de la possibilitat d'exercir el seu dret a vacances. El conveni col·lectiu aplicable establia que el dret a vacances que no es gaudís per motiu de malaltia s'extingiria en finalitzar un període d'ajornament de 15 mesos.

El TJUE conclou que no es pot acumular il·limitadament el dret a vacances "anuals" retribuïdes. Els arguments que empra són els següents:

- a) En primer lloc recorda que **el dret dels treballadors i treballadores a gaudir de vacances anuals retribuïdes s'ha de considerar un principi del Dret social de la Unió Europea d'especial importància**, respecte al qual no poden establir-se excepcions. També recorda que la seva aplicació per part de les autoritats nacionals competents, només es pot efectuar respectant els límits expressament establerts pel Dret de la Unió Europea.
- b) D'acord amb el Dret de la Unió Europea, és possible que una normativa nacional estableixi la pèrdua del dret a vacances quan finalitzi el període de referència o el període d'ajornament, sempre que l'empleat hagi tingut efectivament la possibilitat d'exercir aquest dret.
- c) Teòricament un empleat en incapacitat laboral durant diversos períodes de referència anuals consecutius, podria acumular de manera il·limitada tots els drets a vacances anuals retribuïdes adquirits durant el període de la seva baixa en el treball. No obstant això, el Tribunal considera que **un dret d'acumulació il·limitada de drets no respondria a la pròpia finalitat perseguida pel dret a vacances anuals retribuïdes**. En efecte, aquesta finalitat té dos aspectes: permetre que l'empleat descansi del seu treball, i que disposi d'un temps d'oci i esbarjo.
- d) Així, si bé l'efecte positiu de les vacances per a la seguretat i la salut es desplega plenament quan es gaudeixen en l'any previst, és a dir, durant l'any en curs, aquest temps de repòs no perd tampoc interès si es gaudeix en un període posterior. Però, en cas d'ajornament més enllà de cert límit temporal, les vacances anuals perden el seu efecte positiu per a l'empleat en la seva qualitat de temps de descans, i només conserven la seva condició de període d'oci i esbarjo.
- e) Per tant, atenent a la pròpia finalitat del dret a les vacances anuals retribuïdes, un empleat en situació d'incapacitat laboral durant anys consecutius no pot estar facultat per acumular de forma il·limitada els drets a vacances adquirits durant aquest període.
- f) En cas que s'estableixi un període d'ajornament per gaudir de les vacances, aquest ha de tenir en compte les circumstàncies específiques dels empleats en situació d'incapacitat laboral durant períodes consecutius. Per tant, aquell període ha de garantir, particularment, que l'empleat pugui gaudir, si fos necessari, de períodes de descans susceptibles de ser esglaonats, planificables i disponibles a més llarg termini. A banda, tot el període d'ajornament ha de ser de durada substancialment més llarga que la del període de referència per a les vacances.
- g) El període d'ajornament també ha de protegir l'empresa o l'entitat del risc d'una acumulació prolongada de períodes d'inactivitat laboral de l'empleat i de les dificultats que això podria comportar en l'organització del treball.

En definitiva, **el TJUE exclou una acumulació il·limitada de períodes de vacances en cas d'incapacitat laboral i admet la possibilitat que, ja sigui legalment o via negociació col·lectiva, s'estableixi un període d'ajornament per al gaudi de les vacances acumulades, considerant vàlida l'extinció del dret a vacances un cop s'esgoti l'esmentat període**. Es dona així un pas més en l'ordenació de la forma de gaudi de les vacances en cas d'incapacitat laboral.