



editorial

En aquest butlletí, a més de les habituals ressenyes legals, us oferim un interessant comentari jurisprudencial realitzat per Carolina Gala sobre **el gaudiment de les vacances i les situacions d'IT**.

legislació

ORDEN TAS/76/2008, DE 22 DE ENERO, POR LA QUE SE DESARROLLAN LAS NORMAS DE COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL, DESEMPLEO, FONDO DE GARANTÍA SALARIAL Y FORMACIÓN PROFESIONAL, CONTENIDAS EN LA LEY 51/2007, DE 27 DE DICIEMBRE, DE PRESUPUESTOS GENERALES DEL ESTADO PARA EL AÑO 2008 ([accés al text](#))

Les bases i els tipus de cotització al Règim General de la Seguretat Social per a l'any 2008 s'estableixen així:

El **topall màxim** de la base de cotització serà de **3.074,10 €** mensuals i el **mínim** no podrà ser inferior a **699,90 €** mensuals.

LEY ORGÁNICA 16/2007, DE 13 DE DICIEMBRE, COMPLEMENTARIA DE LA LEY PARA EL DESARROLLO SOSTENIBLE DEL MEDIO RURAL ([accés al text](#))

Aquesta lei ha introduït una nova Disposició Addicional, la cinquena, en la Ley Orgánica 2/1986, de 13 de marzo, de fuerzas y cuerpos de seguridad ([accés al text](#)), en virtut de la qual, **quan dos o més municipis limítrofes pertanyents a una mateixa Comunitat Autònoma no disposin separatament de recursos suficients per a la prestació dels serveis de policia local, podran associar-se per a l'execució de les funcions que la llei atribueix a aquestes policies.**

RESOLUCIÓN DE 12 DE DICIEMBRE DE 2007, DE LA TESORERÍA GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL, SOBRE EL ALCANCE DEL REQUISITO DE EJERCICIO RETRIBUIDO DEL CARGO DE MIEMBRO DE UNA CORPORACIÓN LOCAL, EXIGIDO POR EL ARTÍCULO 1 DEL REAL DECRETO 1108/2007, DE 24 DE AGOSTO, SOBRE RECONOCIMIENTO COMO COTIZADOS A LA SEGURIDAD SOCIAL DE LOS PERÍODOS EN QUE LOS MIEMBROS DE LAS CORPORACIONES LOCALES EJERCIERON CON DEDICACIÓN EXCLUSIVA SU CARGO POLÍTICO, CON ANTERIORIDAD A SU INCLUSIÓN EN EL RÉGIMEN GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL ([accés al text](#))

El Reial Decret 1108/2007, de 24 d'agost, regula el reconeixement com a cotitzats al Règim General de la Seguretat Social, dels períodes que els membres de les corporacions locals exerciren el seu càrrec en règim de dedicació exclusiva i percebent una retribució o indemnització fixa i periòdica per un import no inferior al SMI, en còmput anual, vigent en cada moment (al Butlletí núm. 44 del mes de novembre de 2007, us en donarem compte). Doncs bé, aquesta resolució fixa que **s'ha d'entendre acomplert dit requisit quan les entitats locals haguessin abonat aquestes retribucions o indemnitzacions als grups polítics als quals es trobessin adscrits els membres esmentats.**

sentències

VACANCES I SITUACIÓ D'IT: SI EXISTEIX COINCIDÈNCIA TEMPORAL, L'EMPLEAT, UN COP DONAT D'ALTA, NO TÉ DRET A GAUDIR-LES

Sentència del Tribunal Suprem dictada en unificació de doctrina, de 3 d'octubre de 2007, recurs 5068/2005 ([accés al text](#))
Comentada per Carolina Gala

La importància d'aquesta interessant sentència es troba precisament en el fet que **resol una qüestió pendent des de fa anys: quan un treballador es troba en situació de baixa mèdica per IT i no ha pogut gaudir de les seves vacances en el període prèviament fixat, té dret a gaudir-les posteriorment? El Tribunal Suprem, en unificació de doctrina, entén que no.**

Els recurrents van causar baixa mèdica per IT i no van poder gaudir les seves vacances en el corresponent torn fixat per conveni col·lectiu. Un cop donats d'alta mèdica van reclamar a l'empresa el seu gaudi, al·legant aquesta que els treballadors havien perdut el seu torn. El Jutjat Social va admetre la demanda dels treballadors i el Tribunal Superior de Justícia, per la seva banda, va admetre el recurs de suplicació de l'empresa.

El Tribunal Suprem conclou que els treballadors no tenen dret a vacances amb posterioritat a la situació d'IT, sobre la base dels següents arguments:



1) **L'art. 40.2 CE** inclou una garantia institucional que obliga a considerar les vacances periòdiques retribuïdes com un ingredient imprescindible de l'ordenament laboral. Malgrat això, pel seu escàs contingut i el seu caràcter de "principi rector de l'ordre social i econòmic", l'esmentat article **té un abast limitat, donat que sense perjudici de la seva funció d'informació de l'ordenament, ha de ser al·legat i aplicat mitjançant les normes legals de desenvolupament** (art. 53.3 CE).

2) **L'art. 38 de l'ET no conté cap previsió específica sobre el fet que la IT que coincideix amb el període fixat de vacances, dona dret a l'establiment d'un nou període de gaudi.** Aquesta possibilitat sí que es pot introduir, si escau, de forma individual o bé mitjançant conveni col·lectiu.

3) La finalitat de les vacances anuals retribuïdes es troba estretament vinculada amb la defensa de la salut del treballador (art. 40.2 CE i Directiva 93/104). **Les vacances tenen com objecte reparar no només la fatiga energètica, resultant de l'esforç físic i mental continuat, sinó també la fatiga ambiental, resultant de les diverses constriccions que poden derivar-se del treball, del medi de treball i de la forma de vida que el treball comporta** (en relació amb l'art. 10 del Conveni 132 OIT).

4) És cert que determinades distraccions o ocupacions del temps d'oci no són compatibles amb la IT. Malgrat això, no sembla dubtós que, a diferència del cas de la maternitat (STC 324/2006), **una malaltia o un accident concurrents o sobrevinguts en el període de vacances no alteren l'estat d'inacció o total omissió d'activitat que el caracteritzen, ni desvirtuen normalment l'efecte de reparació de la fatiga produïda pel treball.** En relació amb el cas plantejat, el Tribunal Suprem considera que no sembla que els demandants necessitin reparar la fatiga acumulada en el treball quan hi han estat absents durant mesos, encara que sigui per causa justificada.

5) **És cert que els projectes personals de vacances es poden veure afectats per la situació d'IT, però el Tribunal Suprem entén que aquests projectes i en general els projectes humans, es poden veure afectats per moltes causes imprevisibles** o inevitables i que l'obligació empresarial en aquest àmbit es restringeix a reconèixer els dies de descans en les dates fixades individualment o en un acord col·lectiu de planificació de les vacances. Aquests acords de fixació de les vacances tenen un clar propòsit d'ajust o compromís entre l'interès productiu de l'empresari i l'interès del treballador a desenvolupar activitats d'oci en el període de vacances. I com que es tracta d'un compromís, poden existir sacrificis i cessions de preferències per una i altra part. Entre els sacrificis possibles per l'empresari, es troba la impossibilitat de comptar amb el treballador durant els dies de vacances; i entre els sacrificis del treballador, l'assumpció del risc d'IT un cop el període de vacances ha estat fixat regularment.

6) El Tribunal Suprem entén que la seva tesi no es veu afectada per la sentència del Tribunal de Justícia de les Comunitats Europees de 26 de juny de 2001 (Assumpte BECTU) i **recorda que la seva posició es veu avalada per la STC 324/2006.**

Aquesta important sentència, però, compta amb **un interessant vot particular**, compartit per quatre magistrats, que es fonamenta, essencialment, en arguments com ara els següents:

a) **Si bé el dret a vacances s'inscriu en el marc de la protecció de la salut del treballador, en el sentit abans apuntat, també possibilita la conciliació de la vida laboral i familiar, mitjançant una major dedicació a la família, el manteniment i millora de l'accés a la cultura, l'oci, el desenvolupament dels valors i qualitats de l'esport o les relacions socials.** S'entén que aquesta és la interpretació que cal fer –d'acord amb l'article 3.3 del Codi Civil- del dret a les vacances.

b) **El ple gaudi del dret a les vacances** –en el sentit anterior- **es troba lògicament condicionat pel fet que el treballador es trobi en les adequades condicions físiques i mentals** i per tant, no es pot entendre que un treballador malalt o accidentat gaudeix de les seves vacances.

c) Encara que s'hagin fixat prèviament les vacances, si varien substancialment les condicions del pacte, individual o col·lectiu, tant com per haver impedit inicialment el pacte, cal concloure que **és imprescindible un tracte especial pels supòsits d'excepció fonamentada i provada, com ho és la coincidència del període pactat amb una IT.**

d) La STC 324/2006 assenyala que les limitacions temporals en el gaudi de les vacances tenen com a causa principal les necessitats d'organització de qualsevol activitat laboral i dels serveis públics, restricció que per ser constitucionalment legítima ha de guardar la deguda proporcionalitat amb el dret de tot treballador a gaudir de vacances, dret que sense ser absolut quant a les dates del seu exercici, forma part del nucli irrenunciable dels drets propis d'un Estat social.

e) En definitiva, **defensar que els demandants perden el seu dret de vacances per no haver pogut gaudir-les en el període establert, quan encara no ha finalitzat l'any natural** i l'empresa no ha al·legat cap altra raó que la pèrdua del torn vacacional, **no resulta conforme amb la doctrina del Tribunal Constitucional i del Tribunal de la Unió Europea** i implicaria donar un significat omnicomprensiu de subjecció del treballador a l'interès empresarial que –d'acord amb la STC 192/2003- no concorda amb el nostre sistema constitucional de relacions laborals.