

NOTA INTERIOR

DE: DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS.

A: TODAS LAS GERENCIAS DEL SESCAM.

Asunto: Vacaciones en caso de concurrencia con incapacidad temporal.

El derecho a unas vacaciones periódicas retribuidas es un derecho constitucionalmente reconocido a los trabajadores en el artículo 40.2 de la Constitución, que el Tribunal Superior de Justicia de la Unión Europea (TJUE) ha calificado como principio del derecho social comunitario a fin de garantizar la seguridad y salud de los trabajadores.

El Estatuto Marco regula las vacaciones anuales del personal estatutario en su artículo 53, sin efectuar un pronunciamiento expreso sobre el derecho al disfrute de las vacaciones en los supuestos de concurrencia con una incapacidad temporal.

Sin embargo, han sido numerosas las sentencias del TJUE, del Tribunal Supremo y de diferentes Tribunales Superiores de Justicias, que han ido resolviendo los supuestos de concurrencia de vacaciones e incapacidad temporal, hasta llegar a afirmar que estar de baja por enfermedad no hace perder al trabajador sus vacaciones, con independencia de que las mismas se posterguen al año siguiente o se disfruten interrumpiendo su situación de incapacidad temporal, ya que la finalidad de las vacaciones no es coincidente con la de la incapacidad temporal, que es permitir la recuperación psicofísica del empleado.

Así el TJUE, en su reciente sentencia de 21 de junio de 2012, considera que el derecho a las vacaciones no puede ser interpretado de forma restrictiva, por lo 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 el que haya sucedido dicha incapacidad”,* y añade que *“sería aleatorio y contrario a la finalidad del derecho a las vacaciones anuales retribuidas (...) conceder únicamente ese derecho a condición de que éste último ya se encuentre en situación de incapacidad temporal cuando se inicie el período de vacaciones anuales retribuidas”.*

Desde la publicación de estas sentencias se han dirigido a la Dirección General de Recursos Humanos varias consultas por parte de las Gerencias del SESCAM respecto a la concurrencia de vacaciones e incapacidad temporal, por lo que desde esta Dirección General se considera necesario adoptar un criterio interpretativo de gestión uniforme.

En consecuencia, se dictan las siguientes instrucciones:

Primero.- Disfrute de las vacaciones en caso de concurrencia con incapacidad temporal derivada del embarazo, del parto, o de la lactancia natural, o con los permisos de maternidad, paternidad, adopción o acogimiento o acumulado por lactancia.

Si el período de vacaciones coincide, se haya iniciado o no su disfrute, con estas situaciones de incapacidad temporal o con estos permisos, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones

en fecha distinta, aunque haya terminado el año natural al que correspondan, dentro del año natural en que se generen o, en su caso, hasta el 31 de enero del año siguiente.

Si lo anterior no es posible porque la situación de incapacidad temporal o los permisos citados finalizan después del 31 de enero del año siguiente, porque no hay días suficientes para disfrutar de ese tiempo antes de dicha fecha o porque la solicitud sea denegada, en todo o en parte, por necesidades del servicio, el personal tiene derecho a disfrutar los días de vacaciones que correspondan desde el 1 de febrero al 31 de diciembre del año siguiente a aquél en que se hayan generado. Si lo anterior tampoco es posible se tendrá derecho a disfrutar los días de vacaciones durante el año siguiente.

Segundo.- Disfrute de las vacaciones en caso de coincidencia con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las previstas en el apartado anterior.

En el caso de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas de las previstas en el apartado anterior también se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta en los términos previstos en el citado apartado, siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses entre el final del año natural en que se hayan originado esas vacaciones y la fecha en que se pretendan disfrutar.

En Toledo, a 21 de febrero de 2013

LA DIRECTORA GENERAL DE RECURSOS HUMANOS

Fdo.: M^a Esther Fernández González

