

**Nº de Expte.:**

**Procedimiento.** Incorporación Secretario Interventor tras una incapacidad temporal. Derecho a vacaciones y asuntos propios.

**Interesado:** Ayuntamiento de ..... Personal

**Ref.:**

En relación con la consulta formulada por Secretario Interventor del Ayuntamiento solicitando informe sobre el derecho a disfrutar las vacaciones correspondientes a los años 2017 y 2018 así como a los asuntos propios, tras una baja por incapacidad temporal producida en junio de 2017, esta Oficina informa en los siguientes términos:

**NORMATIVA**

- ✓ Real Decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. **(TREBEP)**
- ✓ Resolución de 28 de diciembre de 2012, de la Secretaria de Estado de las Administraciones Públicas, por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal al Servicio de la Administración General del Estado.
- ✓ Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local **(TRRL)**
- ✓ Decreto 59/2013, de 5 de septiembre, por el que se regula la jornada, el horario, las vacaciones, los permisos y las licencias del personal funcionario al Servicio de la Administración de la Comunidad de Castilla y León.

**INFORME**

**PRIMERO.- En cuanto a las vacaciones no disfrutadas.-**

El RDLeg 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público -TREBEP-, regula en su art. 50 el derecho a las vacaciones de los funcionarios públicos. El derecho al disfrute de las vacaciones anuales.

En su origen en el art. 40.2 de la Constitución española reconoce el derecho a vacaciones.

El derecho de vacaciones es un derecho irrenunciable por parte de los empleados públicos (Sentencia del TSJ Cataluña de 15 de octubre de 2001). Es un

derecho indisponible y no es válido ningún pacto que las suprima o reduzca o intente sustituir el derecho específico por compensación económica.

Ante una baja médica, originada antes, simultáneamente o con posterioridad a las vacaciones programadas, y se hayan o no solicitado, se tiene derecho al disfrute posterior de las vacaciones. Así lo entiende la jurisprudencia del Tribunal Supremo. (Sentencia de 17 de enero de 2013) que ratifica esta doctrina de sentencias anteriores.

El referido art. 50 TREBEP no determina reglamentariamente la forma y manera de su disfrute, como sí hace la Resolución de 28 de diciembre de 2012, de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal al servicio de la Administración General del Estado y sus organismos públicos, que en su apartado 9.5 dispone que:

“Cuando el período de vacaciones previamente fijado o autorizado, y cuyo disfrute no se haya iniciado, pueda coincidir en el tiempo con una situación de incapacidad temporal, riesgo durante la lactancia, riesgo durante el embarazo o con los permisos de maternidad o paternidad o permiso acumulado de lactancia, se podrá disfrutar en fecha distinta.

Cuando las situaciones o permisos indicados en el párrafo anterior impidan iniciar el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, las mismas se podrán disfrutar en año natural distinto. En el supuesto de incapacidad temporal, el periodo de vacaciones se podrá disfrutar una vez haya finalizado dicha incapacidad **y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.**”

Sin embargo, dicha Resolución, aunque es aplicable al personal funcionario de las Entidades Locales, en cuanto a cómputo anual de jornada y normas sobre equivalencia y reducción de jornada, no lo es en lo relativo a vacaciones, permisos y licencias, que será aplicable la normativa autonómica en lo que no se oponga a la normativa básica estatal, y sólo es de aplicación supletoria conforme al art. 142 del RDLeg 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local -TRRL-, cuando establece que los funcionarios de la Administración Local tendrán derecho a recompensas, permisos, licencias y vacaciones retribuidas previstas en la legislación sobre Función Pública de la Comunidad Autónoma respectiva y supletoriamente, en la aplicable a los funcionarios de la Administración del Estado.

En la Comunidad Autónoma de Castilla y León, viene regulado Decreto 59/2013, de 5 de septiembre, por el que se regula la jornada, el horario, las vacaciones, los

permisos y las licencias del personal funcionario al Servicio de la Administración de la Comunidad de Castilla y León y en su artículo 30 dispone:

“Artículo 30. Cambios o interrupciones en el período de disfrute. 1. Cuando el período de vacaciones previamente solicitado y autorizado, y cuyo disfrute no se haya iniciado, pueda coincidir en el tiempo con una situación de incapacidad temporal, riesgo durante la lactancia, riesgo durante el embarazo o con los permisos de maternidad o paternidad o permiso acumulado de lactancia, se podrá disfrutar en fecha distinta. Cuando las situaciones o permisos indicados en el párrafo precedente impidan iniciar el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, las mismas se podrán disfrutar en año natural distinto. En el supuesto de incapacidad temporal, el período **de vacaciones se podrá disfrutar una vez haya finalizado dicha incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.**”

En consecuencia, el Secretario Interventor de ese Ayuntamiento una vez reincorporado a su puesto de trabajo tras la declaración de Alta por el INSS, podría disfrutar de forma alternada o conjuntamente las correspondientes al ejercicio 2017 y 2018, siempre que no transcurran el plazo de dieciocho meses, es decir desde el final del año en que se origino el derecho, diciembre de 2017 hasta junio 2019, le corresponde concretamente 22 días hábiles correspondientes al ejercicio 2017 y otros 22 días hábiles correspondientes a 2018, más los días adicionales que en función de su antigüedad haya generado.

#### **SEGUNDO.- En cuanto a los asuntos propios no disfrutados.**

No existe legislación positiva ni estatal ni comunitaria que regule los asuntos propios en el supuesto de incapacidad temporal.

La reciente sentencia 1/2018, en recurso de casación en interés de ley, de la Sala de lo Contencioso Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León de fecha 5 de julio de 2018, en sus fundamentos jurídicos dice que los días de asuntos propios no están comprendidos en la Directiva 2003/88 ni en la jurisprudencia elaborada por el TJUE en relación con su art. 7 regulando las vacaciones.

El Tribunal efectúa las siguientes consideraciones en sus fundamentos jurídicos que:

“Las vacaciones retribuidas y los permisos de que puede disponer el trabajador tienen un régimen jurídico y unas finalidades a satisfacer diferentes.

Son objeto de regulación diferenciada, tienen una duración dispar y su no disfrute en el periodo previsto legalmente tiene consecuencias diversas.

El que el permiso por asuntos propios no exija la justificación de una causa específica, a diferencia de otros permisos previstos legalmente, no comporta que pueda identificarse con las vacaciones retribuidas.

Tampoco, el que en la práctica algunos de esos días de libre disposición se utilicen con fines que coinciden con los del periodo vacacional, porque no se han producido esas circunstancias que obligan al trabajador a ausentarse del trabajo para las que se ha contemplado este permiso.”

**En consecuencia no hay una reserva legal ni jurisprudencial de disfrute de asuntos propios posteriormente al alta del INSS por incapacidad temporal.**

Es cuanto se asesora haciendo constar que lo expresado en este Informe no posee carácter vinculante, no es preceptivo y está sometido a cualquier otro mejor fundado en Derecho.

En Burgos,

LA SECRETARIA-INTERVENTORA DEL SAT

Fdo.: