

El Sr. Alcalde del Ayuntamiento de _____, solicita un informe jurídico relativo a si resulta procedente, o no, abonar a la esposa de un trabajador ya fallecido, la cantidad correspondiente a vacaciones no disfrutadas durante su situación de baja por incapacidad temporal y posterior pase a incapacidad permanente absoluta.

ANTECEDENTES

En su escrito de petición de informe dirigido a este Servicio de Asistencia y Asesoramiento a Entidades Locales el Sr. Alcalde del Ayuntamiento de _____ expone:

“Asunto: solicitud de informe jurídico sobre reclamo de cantidad de vacaciones no abonadas al pasar a incapacidad permanente absoluta.

Tras darse la situación de que un trabajador, hoy en día fallecido, su esposa, reclama las cantidades pertenecientes a las vacaciones no disfrutadas durante su periodo de baja y su posterior pase a incapacidad permanente absoluta.

Dicho trabajador, pertenece a la empresa del Centro Especial de Empleo “_____” ente dependiente del Ayuntamiento de _____ desde el 24 de abril de 2007.

Comenzó su IT por enfermedad común el 01 de Febrero de 2022 hasta el 28 de Febrero de 2022, en ese momento se le comunicó la incapacidad permanente absoluta.

Le adjuntamos la nómina que este trabajador recibió de febrero de 2022, que es la garantización de su salario.

Con todo lo citado anteriormente, ¿tendría este trabajador derecho al abono de las vacaciones no disfrutadas ni abonadas durante su baja de IT?

A la espera de sus noticias.



Un saludo.”

CONSIDERACIONES JURÍDICAS

PRIMERA: El régimen de las vacaciones del personal laboral, sin perjuicio de la mejora concreta que pueda contenerse en el convenio colectivo de aplicación, viene regulado en el artículo 38 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET/15), en el que se indica que la duración no será inferior a treinta días naturales, y que no es sustituible por compensación económica. En el mismo aparecen también los supuestos de las vacaciones no disfrutadas por incapacidades temporales; pero nada se dice del caso de la extinción del contrato, sea cual sea la causa de la misma.

Por ello, para responder a la cuestión planteada hemos de partir de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea contenida en las Sentencias de 10 de septiembre de 2009 y de 21 de junio de 2012, en aplicación de la Directiva 2003/88/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo) jurisprudencia que ha establecido el excepcional derecho a obtener una compensación económica en concepto de vacaciones anuales retribuidas y no disfrutadas únicamente al finalizar la relación laboral.

En la Sentencia de 12 de junio de 2014 el TJUE, reitera ese derecho a su abono con carácter indemnizatorio cuando sea imposible la compensación económica, alargando el período laboral por vacaciones devengadas y no disfrutadas, como en los supuestos de declaración de incapacidad permanente -IP-, o abonando a los herederos en caso de fallecimiento.

En consecuencia, tanto el personal funcionario, como los trabajadores laborales tienen derecho a que se les retribuya las vacaciones no disfrutadas cuando se extinga la relación con la Administración por incapacidad, jubilación, etc.



SEGUNDA: Nuestra jurisprudencia social se ha pronunciado en sentido unánime a favor de la anterior interpretación, siendo representativa de ello la Sentencia del TS de 20 de mayo de 2014, que señala que:

*“A la luz de esa reciente doctrina comunitaria la Sala de lo Social del Tribunal Supremo cambió su orientación inmediatamente anterior, contenida en la sentencia del Pleno de 3 de octubre de 2.007 (recurso 5068/05), y lleva a cabo una nueva lectura de los textos internos en liza, coincidiendo con la interpretación que hizo la sentencia de contraste, la del TS Sala 4ª de 25 de febrero de 2.003 (recurso 2155/2002), **cuando entendió que cuando la relación laboral finaliza antes de que el trabajador haya podido disfrutar de las vacaciones, y ante la imposibilidad de hacer efectivo in natura ese derecho, por causa ajena a la voluntad del trabajador, nada debe impedir que se conceda en ese caso el derecho a la compensación económica correspondiente**”, siendo importante la nota que señala que sea por causa ajena a la voluntad del trabajador, ya que, en caso contrario (no disfrute de las vacaciones por voluntad del trabajador) sería procedente su no abono.*

La anterior doctrina se encuentra incorporada en el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto del Empleado Público, cuyo artículo 50.3 indica que:

- *“3. El período de vacaciones anuales retribuidas de los funcionarios públicos no puede ser sustituido por una cuantía económica. En los casos de renuncia voluntaria deberá garantizarse en todo caso el disfrute de las vacaciones devengadas.*
- **No obstante, lo anterior, en los casos de conclusión de la relación de servicios de los funcionarios públicos por causas ajenas a la voluntad de éstos, tendrán derecho a solicitar el abono de una compensación económica por las vacaciones devengadas y no disfrutadas; y en particular, en los casos de jubilación por incapacidad permanente o por fallecimiento, hasta un máximo de dieciocho meses.”**



Por consiguiente, en el caso planteado por el Ayuntamiento de _____, entendemos que procede el abono de las vacaciones no disfrutadas con motivo de la jubilación por incapacidad permanente absoluta del trabajador municipal, dado que el motivo por el que se extinguió el contrato ha sido por causa ajena a la voluntad, tanto del trabajador, como del empleador (Ayuntamiento).

Y ello además, porque es obligación del empresario liquidar a la extinción del contrato las cantidades adeudadas (según establece el artículo 49.2 del Estatuto de los Trabajadores), por lo que si a la baja del trabajador por el pase a la situación de incapacidad permanente absoluta, no se incluyó incorrectamente el abono de las vacaciones devengadas y no disfrutadas, debe realizarse de oficio la misma, sin esperar a que lo solicite el trabajador, o en este caso, sus herederos (esposa) en virtud del principio de buena fe que rige las prestaciones entre trabajadores y empresarios, contenido expresamente en el artículo 20.2 del Estatuto de los Trabajadores.

De esta forma, vistos los anteriores antecedentes y consideraciones jurídicas, los que suscriben elevan la siguiente,

CONCLUSIÓN

PRIMERA Y ÚNICA: Según establece la Directiva 2003/88/CE y la Sentencia del TJUE de 3 de mayo de 2012, en el caso de jubilación de un trabajador que no haya podido disfrutar de sus vacaciones anuales por estar en incapacidad laboral, le asiste el derecho al abono de las mismas, siendo además, el abono efectivo, una obligación del empresario al realizar la liquidación a la extinción del contrato satisfacer las cantidades adeudadas (ex artículo 49.2 ET/15), por lo que si a la baja del trabajador no se incluyó incorrectamente el abono de las vacaciones devengadas y no disfrutadas, debe realizarse de oficio la misma, sin esperar a que el trabajador, o en este caso, sus herederos, lo soliciten, en virtud del principio de buena fe que rige las prestaciones entre trabajadores y empresarios (artículo 20.2 ET/15).