

El Sr. Alcalde del Ayuntamiento de _____, solicita un informe jurídico relativo a servicios prestados y vacaciones retribuidas y no disfrutadas.

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:

“Este Ayuntamiento de _____ está tramitando expediente de estabilización del empleo temporal, al amparo de la D.A. 6ª de la Ley 20/20221, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.

Antecedentes:

Primero

-Oferta de Empleo fue publicada en el B.O.P. de Cáceres n.º 101 de fecha 30/5/22.

-Resolución de alcaldía aprobando las bases en fecha 23-12- 2022

-Publicación de las bases de selección en el BOP nº 248 de fecha 30-12-2022

-Publicación de las bases en el BOE n º185 de fecha 4-8- 2023

Segundo

Publicadas las bases de selección en el BOE comenzó el plazo de presentación de solicitudes que concluyó el pasado día 4-9-2023.

De acuerdo con lo dispuesto en las bases de selección, entre otras, se puntúa:

SERVICIOS PRESTADOS. (8 PUNTOS MÁXIMO)

Se valorarán los servicios prestados como funcionario/a interino/a, laboral temporal, cualquiera que sea la modalidad del nombramiento interino/a/ contratación temporal o indefinido/a no fijo/a, hasta la fecha de publicación del anuncio de la convocatoria en el BOE, para los apartados 1, 2 y 3, de acuerdo con el siguiente baremo:



1-Servicios prestados como personal laboral o funcionario/a interino/a contratado/a como peón de servicios varios, limpiador, del Ayuntamiento de _____ objeto de estabilización de la presente convocatoria, a razón de 0,34 puntos por cada mes completo de servicio hasta un máximo de 8 puntos.

2. Servicios prestados como personal laboral o funcionario/a interino/a contratado/a en otras ocupaciones relacionadas con la plaza objeto de la convocatoria, del Ayuntamiento de _____, a razón de 0,11 puntos por cada mes completo de servicio hasta un máximo de 8.

3-Servicios prestados en otras Administraciones del Sector Público como personal laboral o funcionario/a interino/a en puesto de trabajo de igual o similar naturaleza a la del objeto de la presente convocatoria, a razón de 0,08 puntos por cada mes completo de servicio hasta un máximo de 8 puntos Mes completo se considera 30 días naturales, despreciándose los decimales.

Los servicios prestados en el Ayuntamiento de _____ se certificarán de oficio por el órgano administrativo correspondiente que lo remitirá al Tribunal de Selección y al/a interesado/a.

Los méritos de experiencia por los servicios prestados en otras Administraciones Públicas, se acreditará mediante certificación expedida por el/a responsable de la unidad administrativa en la que hubiera prestados sus servicios, en la cual deberá constar la siguiente información:

- Puesto y funciones realizadas.
- Tipo de vínculo (fijo/a, temporal, indefinido/a no fijo/a de plantilla, formación).
- Régimen jurídico de vinculación (laboral, funcionario/a, estatutario/a).
- Fecha de inicio y de fin de cada una de las vinculaciones.
- Total de días de vinculación y régimen de jornada (completa, tiempo parcial).

El cómputo de los servicios prestados se efectuará por meses. Para eso, se calculará en cada apartado del baremo el número total de días y se dividirá entre 30, de tal manera que lo que se valorará en cada punto será el cociente entero, despreciándose los decimales.

Los servicios prestados por el personal específicamente nombrado a tiempo parcial serán valorados con la consiguiente reducción.”

Tercero

De acuerdo con lo anterior, este Ayuntamiento de _____ debe certificar los servicios prestados por los solicitantes y se ha planteado la siguiente duda:

-Se presenta por uno de los solicitantes certificado de empresa en el que consta el periodo de contratación por este Ayuntamiento así como un periodo por vacaciones no disfrutadas (se adjunta certificado de empresa para que lo vean) cuyos días se suman al total que se certifica por la seguridad social.

-Ante esta situación se plantea la duda de si el Ayuntamiento debe certificar como servicios prestados el total de días que se detallan en el certificado de empresa, incluyendo en su caso el periodo de vacaciones no disfrutadas o no. Del mismo modo, se plantea la duda de si el tribunal de valoración debe computar como total de días la suma del periodo de contratación y días de vacaciones no disfrutadas.

La duda se plantea porque se alega por algunos interesados que una persona contratada, por ejemplo, por un año, que hay disfrutado de su mes de vacaciones, en realidad ha trabajado y tiene de experiencia 11 meses, a diferencia de otra que haya sido contratada por un año y no haya disfrutado de vacaciones en cuyo caso ha trabajado 12 meses y tiene 12 meses de experiencia.

Ante lo expuesto, el Ayuntamiento solicita informe sobre los siguientes extremos:

-Si se debe certificar como servicios prestados el tiempo que consta en el informe de vida laboral expedido por la seguridad social, incluyendo, en su caso, el periodo de vacaciones no disfrutadas y si se debe valorar por parte de tribunal de selección como total de días la suma del periodo de contratación y periodo de vacaciones no disfrutadas.

_____ a 18 de septiembre de 2023.

EL ALCALDE

Fdo.. _____”

CONSIDERACIONES JURÍDICAS

PRIMERA: El derecho a disfrutar vacaciones anuales tiene su origen en el artículo 40.2 de la CE y en el artículo 7 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. La finalidad de este derecho constitucional a disponer de vacaciones anuales retribuidas, no es otra que la de ofrecer a las personas empleadas un período de descanso en días consecutivos que contribuya al mantenimiento y conservación de su salud a todos los niveles; es decir, conceder un tiempo de reposo necesario y adecuado para la recuperación del desgaste físico y psicológico que produce la actividad laboral.

El derecho de vacaciones es un derecho irrenunciable por parte de los empleados públicos (en este sentido, es clásica ya, la Sentencia del TSJ Cataluña de 15 de octubre de 2001). De esta forma, estamos ante un derecho indisponible y no sería válido ningún pacto que las suprima o reduzca o intente sustituir el derecho específico por compensación económica.

Por tanto, el principio general consiste en la no admisión de compensación económica de las vacaciones, si bien cuando la relación jurídica o contractual finaliza antes de que la persona trabajadora haya tenido ocasión de hacer uso del derecho al descanso anual, y ante la imposibilidad de hacer efectiva la facultad de disfrutar las vacaciones por causa no atribuible a la voluntad del empleado, debe concederse a éste el derecho a la correspondiente compensación económica, generándose en tal caso dicha compensación, que habrá de ser proporcional al tiempo de prestación de servicios en el año de referencia.

Así lo ha venido razonando tanto nuestra doctrina jurisprudencial como la de los Tribunales de Justicia de la Unión Europea, contenida especialmente en la Sentencia del TJUE de 10 de septiembre de 2009 y en la de 21 de junio de 2012, pues "en aras de una protección eficaz de su seguridad y de su salud, el trabajador debe normalmente poder disfrutar de un descanso efectivo, ya que el artículo 7, apartado 2, de la Directiva

2003/88 sólo permite que el derecho a vacaciones anuales retribuidas sea sustituido por una compensación económica en caso de que concluya la relación laboral".

Por tanto, la finalidad propia del mencionado derecho lleva consigo que su disfrute específico no pueda sustituirse por compensación económica, salvo en supuestos en que la relación jurídica o contractual se hubiera extinguido con anterioridad a la fecha fijada para el periodo vacacional, generándose en tal caso derecho a la correspondiente compensación, proporcional al tiempo de prestación de servicios en el año de referencia.

En consecuencia, a la vista del informe de vida laboral que forma parte del expediente, resulta patente que durante el periodo en el que la trabajadora permaneció en situación de vacaciones retribuidas y no disfrutadas, no se desplegó actividad laboral alguna, dado que el vínculo laboral estaba roto desde la fecha de extinción de su relación con el ayuntamiento. Lo cual, sin embargo, no impide que, a través de la retribución se le indemnizara por dicho período de vacaciones no disfrutadas.

Y ello porque si bien existen otros derechos, como los de asimilación al alta y cotización, lo cierto es que los servicios prestados deberán ser computados hasta el momento final de la extinción de su relación laboral. Y lo que realmente ocurrió fue que la empleada disfrutó unas vacaciones en período distinto del que debió disfrutar, cuando estaba vigente su relación contractual.

De forma que el período de servicios realmente prestados es el que determina los días de vacaciones que ha generado y no disfrutado y, por tanto, esos días de disfrute y cotización no pueden ser computados como de servicios efectivamente prestados.

Los días de vacaciones no disfrutados que el ayuntamiento retribuyó a la empleada municipal se consideran como asimilados al alta, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 125 del RDLeg 1/1994, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social (TRLGSS) que, al hacer referencia a las situaciones asimiladas a la de alta, indica de modo expreso que:

- *"... tendrá la consideración de situación asimilada a la de alta, con cotización (...) la situación del trabajador durante el período correspondiente a vacaciones anuales retribuidas que no hayan sido disfrutadas por el mismo con anterioridad a la finalización del contrato."*

SEGUNDA: Asimismo, y durante este período, subsiste la obligación de cotizar para la empresa, estableciéndose en el artículo 109 TRLGSS un sistema específico de cotización para la retribución correspondiente a este período, al indicar que:

- *"Las percepciones correspondientes a vacaciones anuales devengadas y no disfrutadas y que sean retribuidas a la finalización de la relación laboral serán objeto de liquidación y cotización complementaria a la del mes de la extinción del contrato. La liquidación y cotización complementaria comprenderán los días de duración de las vacaciones, aun cuando alcancen también el siguiente mes natural o se inicie una nueva relación laboral durante los mismos, sin prorrateo alguno y con aplicación, en su caso, del tope máximo de cotización correspondiente al mes o meses que resulten afectados."*

En definitiva, a la hora de emitir el certificado de servicios prestados, se deberá indicar el período de inicio y el de fin de la relación contractual, y los que suscriben entienden que el ayuntamiento simplemente debería recoger en el mismo la referencia de los días que han sido indemnizados y cotizados a la Seguridad Social por vacaciones retribuidas y no disfrutadas, tal y como expresamente recoge además, el informe de vida laboral aportado por la trabajadora, sin que se incluyan los mismos a efectos del cómputo de días de servicios efectivamente prestados.

De esta forma, vistos los anteriores antecedentes y consideraciones jurídicas, los que suscriben elevan las siguientes,

CONCLUSIONES

PRIMERA: Cuando la relación jurídica o contractual finaliza antes, como ocurre en el presente caso, de que la empleada haya tenido ocasión de hacer uso del derecho al descanso anual, y ante la imposibilidad de hacer efectiva la facultad de disfrutar de las vacaciones por causa no atribuible a la voluntad de la misma, debe concedérsele el derecho a la correspondiente compensación económica, que ha de ser proporcional al tiempo de prestación de servicios en el año de referencia, según tiene establecido tanto nuestra doctrina jurisprudencial como la de los TJUE.

SEGUNDA: En tal caso, durante el tiempo en el que la empleada municipal disfrutó las mencionadas vacaciones retribuidas y no disfrutadas, tal y como recoge su informe de vida laboral, no se desplegó actividad laboral alguna, dado que el vínculo laboral estaba roto desde la fecha misma de extinción de su relación con el ayuntamiento, lo que significa que, aunque existan otros derechos para la empleada, como los de asimilación al alta y cotización, lo cierto es que los servicios prestados sólo podrán computarse hasta el momento en el que se extinguió su relación laboral.

TERCERA: En consecuencia, los días de vacaciones no disfrutados que el ayuntamiento tuvo que pagar a la empleada municipal, se consideran como asimilados al alta y cotizados a la Seguridad Social, pero no computarían como servicios prestados. En el certificado que deba emitirse, tan sólo debe hacerse la referencia e identificación de esas vacaciones no disfrutadas indicando el cómputo de los días que corresponda.