

ASUNTO: CRITERIOS EN RELACIÓN AL DISFRUTE DE DÍAS DE VACACIONES Y DE ASUNTOS PARTICULARES CON OCASIÓN DEL CESE DEL PERSONAL FUNCIONARIO INTERINO Y LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO DEL PERSONAL LABORAL TEMPORAL.

Vista la competencia de esta Dirección General de la Función Pública para velar por el cumplimiento por los órganos de la Administración del Principado de las normas de general aplicación en materia de personal (artículo 9 del Decreto 33/2020, de 2 de julio, por el que se establece la estructura orgánica básica de la Consejería de Administración Autónoma, Medio Ambiente y Cambio Climático, en relación con el artículo 15.1 c) de la Ley del Principado de Asturias 3/1985, de 26 de diciembre, de Ordenación de la Función Pública), se pone en conocimiento de los órganos encargados de la gestión de personal, los criterios para la aplicación del régimen jurídico relativo al disfrute de los días de vacaciones y asuntos particulares pendientes, con ocasión del cese del personal funcionario interino y la extinción del contrato de trabajo temporal.

PRIMERO. CRITERIOS A APLICAR EN RELACIÓN A LAS VACACIONES PENDIENTES DE DISFRUTE CON OCASIÓN DEL CESE DEL PERSONAL FUNCIONARIO INTERINO.

Tal y como se informó vía correo electrónico, el día 21 de enero de 2021, la disposición final trigésimo séptima de la Ley 11/2020, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado, ha modificado desde su entrada en vigor y con vigencia indefinida el texto refundido de la Ley del Empleado Público aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, (en adelante, TREBEP) y, en lo que aquí interesa, su artículo 50, (concretamente, su apartado 3) ha pasado a tener la siguiente redacción:

“1. Los funcionarios públicos tendrán derecho a disfrutar, durante cada año natural, de unas vacaciones retribuidas de veintidós días hábiles, o de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio durante el año fue menor.

A los efectos de lo previsto en el presente artículo, no se considerarán como días hábiles los sábados, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales.

2. Cuando las situaciones de permiso de maternidad, incapacidad temporal, riesgo durante la lactancia o riesgo durante el embarazo impidan iniciar el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, o una vez iniciado el periodo vacacional sobreviniera una de dichas situaciones, el periodo vacacional se podrá disfrutar aunque haya terminado el año natural a que correspondan y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

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 estos, 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.”

En el ámbito de la Administración del Principado de Asturias, hemos de estar también a lo dispuesto en la cláusula cuarta del Acuerdo de 11 de abril, de la Mesa General de Negociación de la Administración del Principado de Asturias en materia de horario, vacaciones, permisos y régimen de ausencias de sus empleados públicos, ratificado por Acuerdo de Consejo de Gobierno, 30 de abril, de 2013, y al artículo 9 del Reglamento de jornada, horario, vacaciones y permisos de los funcionarios de la Administración del Principado de Asturias, sus organismos y entes públicos, aprobado por Decreto 72/2013, de 11 de septiembre.

En aplicación de la regulación citada y en aras a que las vacaciones anuales retribuidas de los funcionarios no se compensen económicamente, en el ámbito competencial de esta Dirección General, se fijan los siguientes criterios en relación a los días de vacaciones pendientes de disfrute del personal funcionario interino que cesa en su prestación de servicios:

A) RENUNCIA VOLUNTARIA:

En caso de renuncia voluntaria del personal funcionario interino (por mejora de empleo o cualquier otra circunstancia por la que voluntariamente se produce el cese del funcionario interino), deberá garantizarse en todo caso el disfrute de las vacaciones devengadas, por ello antes de hacerse efectiva la renuncia del funcionario interino es necesario permitir el disfrute de los días de vacaciones pendientes de disfrute, para ello se procurará posponer el cese a la fecha en la que el funcionario interino finalice el disfrute de sus vacaciones pendientes, de no ser posible y siempre que se produzca un nombramiento temporal en el ámbito de la Administración del Principado de Asturias por mejora de empleo, podrán disfrutarse en el nombramiento temporal siguiente. Ejemplo: si el funcionario interino renuncia el día 1 de julio, sin haber disfrutado de sus vacaciones, teniendo por tanto 11 días de vacaciones la fecha de cese se “retrasará” hasta el día 12 de julio.

B) CESE POR CAUSAS AJENAS A SU VOLUNTAD IMPREVISIBLES:

En los casos de cese de los funcionarios interinos por causas ajenas a su voluntad que sean imprevisibles (reincorporación del titular, amortización de puestos, cobertura de puesto por funcionario de carrera...) tendrán derecho a una compensación económica por las vacaciones devengadas y no disfrutadas, liquidándose de oficio como se viene haciendo hasta la fecha.

C) CESE POR CAUSAS AJENAS A SU VOLUNTAD PREVISIBLES:

En el caso de cese como consecuencia de causas ajenas a su voluntad previsibles como la Resolución definitiva de un concurso de provisión de puestos de trabajo o de nombramiento como personal funcionario de carrera tras la superación del correspondiente proceso selectivo, se ha de procurar que el personal interino disfrute de las vacaciones pendientes con anterioridad a la incorporación del nuevo titular que haya obtenido el puesto de trabajo como consecuencia del concurso o, en su caso, antes de la efectiva toma de posesión de los funcionario de nuevo ingreso.

En los supuestos de ejecución de programas de carácter temporal y de exceso o acumulación de tareas, en los que existe fecha cierta de cese, ha de garantizarse el disfrute de las vacaciones devengadas en todo caso con anterioridad al cese.

Ante la imposibilidad de su disfrute en estos casos, tendrán derecho a una compensación económica por las vacaciones devengadas y no disfrutadas, liquidándose de oficio como se viene haciendo hasta la fecha.

D) CESE DE PERSONAL FUNCIONARIO INTERINO CONSECUENCIA DE LA ADQUISICIÓN DE LA CONDICIÓN DE FUNCIONARIO DE CARRERA:

De conformidad con la Resolución de la Consejería de Hacienda y Sector Público, de 4 de septiembre de 2018, por la que se aprueban las instrucciones sobre el régimen de vacaciones, permisos y otros aspectos relativos a las condiciones de trabajo del personal al servicio de la Administración del Principado de Asturias y de sus organismos y entes públicos, instrucción tercera, se computarán los servicios prestados como personal temporal a efectos del cómputo del período de vacaciones y los días pendientes de disfrute se podrán disfrutar en el nombramiento como funcionario de carrera.

E) CRITERIOS A APLICAR EN CASO DE PÉRDIDA DE LA CONDICIÓN DE PERSONAL FUNCIONARIO POR JUBILACIÓN POR INCAPACIDAD PERMANENTE O FALLECIMIENTO.

En los casos de jubilación por incapacidad permanente o por fallecimiento, se tendrá derecho al abono de una compensación económica por las vacaciones devengadas hasta un máximo de dieciocho meses desde que tiene lugar la pérdida de la condición de personal funcionario por jubilación o fallecimiento, el citado abono se hará de oficio por las Secretarías Generales Técnicas.

En relación a lo anterior y en aras al cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 50 del TREBEP, cuando no se conozca la fecha cierta de cese, se procurará que el personal funcionario interino disfrute de los días de vacaciones en el semestre en que se hayan generado. En caso de que la fecha de finalización del nombramiento se conozca previamente, las vacaciones deberán solicitarse antes del fin de su vigencia.

Las vacaciones se solicitarán en los términos previstos en el artículo 10 del Reglamento de jornada, horario, vacaciones y permisos de los funcionarios de la Administración del Principado de Asturias, sus organismos y entes públicos, aprobado por Decreto 72/2013, de 11 de septiembre y disfrutarse, relativo al calendario vacacional.

SEGUNDO: CRITERIOS A APLICAR AL PERSONAL LABORAL TEMPORAL EN RELACIÓN A LAS VACACIONES PENDIENTES CON OCASIÓN DE LA EXTINCIÓN DE SU CONTRATO DE TRABAJO TEMPORAL.

En virtud del artículo 7 del TREBEP, el personal laboral al servicio de las Administraciones públicas se rige, además de por la legislación laboral y por las demás normas convencionalmente aplicables, por los preceptos del TREBEP que así lo dispongan, en concreto, dispone que, en materia de permisos de nacimiento, adopción, del progenitor diferente de la madre biológica y lactancia, el personal laboral al servicio de las Administraciones públicas se regirá por lo previsto en el presente Estatuto, no siendo de aplicación a este personal, por tanto, las previsiones del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores sobre las suspensiones de los contratos de trabajo que, en su caso, corresponderían por los mismos supuestos de hecho.

En materia de vacaciones el artículo 51 del TREBEP dispone que: *“Para el régimen de jornada de trabajo, permisos y vacaciones del personal laboral se estará a lo establecido en este capítulo y en la legislación laboral correspondiente,”* así hemos de estar a lo previsto en el artículo 38, del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado en virtud del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 15 de octubre, que dispone que *“ El periodo de vacaciones anuales retribuidas, no sustituible por compensación económica, será el pactado en convenio colectivo o contrato individual. En ningún caso la duración será inferior a treinta días naturales..”* y en el ámbito concreto de nuestra Administración, a lo dispuesto en la cláusula cuarta del Acuerdo de 11 de abril, de la Mesa General de Negociación de la Administración del Principado de Asturias en materia de horario, vacaciones, permisos y régimen de ausencias de sus empleados públicos, ratificado por Acuerdo de Consejo de Gobierno, 30 de abril, de 2013, que dispone que *“4. Las vacaciones anuales no retribuidas no podrán sustituirse por compensación económica. No obstante, quienes cesen en el servicio antes de haber disfrutado sus vacaciones, percibirán en efectivo la retribución de los días que proporcionalmente les correspondan.”*

De todo lo anterior se desprende que, el artículo 50 del TREBEP, no resulta directamente aplicable al personal laboral, por tanto, en el caso de que se produzca la extinción del contrato de trabajo del personal laboral temporal y no puedan disfrutarse las vacaciones, procederá su compensación económica como se viene realizando hasta la fecha.

En este sentido, en aplicación de la instrucción tercera de la Resolución de 4 de septiembre de 2018, anteriormente citada el criterio a aplicar en relación al personal laboral al servicio de la Administración del Principado de Asturias, es el siguiente:

“Cuando se produzca el cese de personal temporal antes de completar el año de servicio y no hubiera podido disfrutar de vacaciones, tendrá derecho al abono de la parte proporcional de vacaciones que le corresponda. No obstante no se procederá al abono de la parte proporcional de las vacaciones no disfrutadas cuando la causa del cese sea la adquisición de la condición de funcionario de carrera o personal laboral fijo de esta Administración y de sus organismos y entes públicos, y el personal afectado haya prestado su conformidad. En este caso se computarán los servicios prestados como personal temporal a efectos del cómputo del periodo de vacaciones.”

TERCERO: CRITERIO EN RELACIÓN AL DISFRUTE DE LOS DÍAS DE ASUNTOS PARTICULARES Y DÍAS COMPENSATORIOS PENDIENTES CON OCASIÓN DEL CESE O EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN DE SERVICIOS.

La regulación de los días de permiso por asuntos particulares se contiene para el personal laboral en la cláusula octava del Acuerdo de 11 de abril, de la Mesa General de Negociación de la Administración del Principado de Asturias en materia de horario, vacaciones, permisos y régimen de ausencias de sus empleados públicos, ratificado por Acuerdo de Consejo de Gobierno, 30 de abril, de 2013, y para el personal funcionario en el artículo 14 del Reglamento de jornada, horario, vacaciones y permisos de los funcionarios de la Administración del Principado de Asturias, sus organismos y entes públicos, que disponen en relación al personal temporal lo siguiente:

“El personal temporal, una vez cumpla el período indispensable para generar el derecho al disfrute del primer día, podrá acumular, para la aplicación del redondeo al alza, conforme a los criterios expuestos en el apartado anterior, los períodos de servicios prestados en cada uno de los

nombramientos o contratos que suscriban dentro del año natural, en el ámbito de cualquier Consejería u organismo...”

En los mismos términos se recoge la citada regulación en la instrucción octava, relativa a los días de asuntos particulares, apartado 8.7, de la Resolución de 4 de septiembre, de 2018, de la Consejería de Hacienda y Sector Público.

Por su parte, la regulación de los días compensatorios la encontramos en la cláusula quinta del Acuerdo y artículo 10.8 del Reglamento, que disponen que *“Los días reconocidos en los apartados 7 y 8 de esta/e cláusula/artículo se disfrutarán en los términos previstos para los días de asuntos particulares...”*

De la citada regulación se desprende que personal temporal puede acumular los períodos de servicios prestados en cada uno de los nombramientos o contratos, para la aplicación del redondeo al alza, sin embargo, no se permite que los días de asuntos particulares ya generados puedan acumularse en distintas vinculaciones que, con carácter temporal, puedan formalizarse con la Administración. Por otra parte, hemos de considerar que la naturaleza jurídica de los días de permiso por asuntos particulares es distinta a la de las vacaciones, de ahí la especial protección de éstas, en tanto que el Convenio 132 de la Organización Internacional de Trabajo las considera irrenunciables y así se ha plasmado en el régimen jurídico aplicable y anteriormente citado, para el personal funcionario en el artículo 50 del TREBEP y en el ámbito del personal laboral, en el artículo 38 del TRET que establece además, un procedimiento específico ante la jurisdicción social para las controversias ligadas a su disfrute. Ninguna de estas especiales garantías es predicable de los días de asuntos particulares.

Por todo lo anterior, dada la regulación de los días de asuntos particulares y días compensatorios en relación a su distinta naturaleza respecto de los días de vacaciones, es criterio de esta Dirección General, que los días de asuntos particulares y días compensatorios del personal temporal, se disfruten mientras persista el vínculo funcional interino o laboral temporal en virtud del que se generaron, no pudiendo ser liquidados ni disfrutarse con ocasión de otro nombramiento o contrato temporal ni con un nombramiento o contrato de carácter definitivo.

CUARTO: DISFRUTE OBLIGATORIO DE VACACIONES ANUALES

En cumplimiento del régimen jurídico aplicable a los días de vacaciones, los órganos de personal han de velar por que los empleados públicos disfruten de sus vacaciones anuales retribuidas dentro del año natural, así lo ha interpretado el Tribunal Superior de Justicia, Gran Sala, de 6 noviembre de 2018, asunto C-684/16, en aplicación del artículo 7 de la Directiva 2003/88/CE de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, aplicable al sector público y el artículo 31, apartado 2, de la Carta de los Derechos Fundamentales, que considera que el empresario debe velar por que el trabajador pueda disfrutar de sus vacaciones incitándole formalmente e informándole de manera precisa, en consecuencia, las vacaciones de todos los empleados públicos han de incluirse en el calendario vacacional y disfrutarse dentro del año natural correspondiente. En este sentido, se recomienda que, en el último trimestre del año, se compruebe si el personal ha disfrutado efectivamente de sus días de vacaciones, informando en caso contrario, vía correo electrónico, de los días pendientes de disfrute.

Oviedo, a 26 de abril, de 2021
EL DIRECTOR GENERAL DE LA FUNCIÓN PÚBLICA