



## CRITERIOS DE ACTUACIÓN CUANDO DETERMINADAS CIRCUNSTANCIAS HAYAN IMPEDIDO EL DISFRUTE DEL PERIODO VACACIONAL DEL PERSONAL DOCENTE DENTRO DEL PERIODO ESTABLECIDO CON CARÁCTER GENERAL.

### 1.- Normativa

**El Decreto 185/2010**, de 6 de julio, por el que se aprueba el Acuerdo Regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario docente no universitario de la Comunidad Autónoma de Euskadi, establece lo siguiente respecto al periodo vacacional:

#### **“Artículo 34.– Vacaciones.**

*De conformidad con el artículo 50 de la Ley 7/2007 de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, los funcionarios docentes 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.*

*El citado período vacacional se concretará durante el mes de agosto de cada año, sin abarcar en ningún caso días del mes de septiembre.*

*El periodo de disfrute de vacaciones podrá ser interrumpido si mediaren circunstancias como enfermedad o accidente, conservando la persona interesada el derecho a completar su disfrute una vez desaparecidas dichas circunstancias y producida el alta médica.*

*El disfrute del periodo vacacional no disfrutado se efectuará en un único periodo, preferentemente no lectivo.”*

**El 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 dice lo siguiente en su artículo 50:

*“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.”*

Por otra parte, mediante diversas instrucciones se ha venido reconociendo el derecho al disfrute posterior del periodo vacacional tanto si se trata de una Incapacidad Temporal surgida con carácter previo al inicio del mismo, como en aquellas que se hayan producido una vez iniciado.

Durante el tiempo transcurrido desde la adopción de estos criterios, han surgido nuevas situaciones que hacen necesario proceder a su actualización teniendo en cuenta la importancia del tema.

Por todo ello, cuando se de una circunstancia de incapacidad temporal que haya impedido el disfrute del periodo vacacional ordinario, su disfrute se realizará garantizando por una parte, la coherencia pedagógica y organizativa inherente al



ámbito educativo, y por otra el derecho que le asiste al trabajador/a que se encuentre en alguna de las situaciones descritas, para lo cual se dictan los siguientes criterios para la materialización de dicho derecho.

## **2.- Criterios generales**

- a) El periodo vacacional de referencia será de veintidós días hábiles, o de los días que correspondan proporcionalmente, no considerándose como días hábiles los sábados.
- b) Con carácter general, respetando los criterios de coherencia pedagógica inherente al ámbito educativo, y siempre que se den las circunstancias que lo permitan, el disfrute se efectuará en un único periodo dentro del año natural en que se genere.

## **3.- Personal funcionario de carrera**

- a) Si la finalización de la situación que ha impedido el disfrute del periodo vacacional se produce dentro del año en que se ha generado, dicho disfrute se hará a partir de esa fecha de finalización, previamente a su incorporación efectiva al trabajo.

En caso de no poder materializarse en su totalidad dentro del año en que se ha generado, continuará disfrutándose en un único periodo hasta la finalización del mismo en el nuevo año, incluyendo en el cómputo los días laborables del periodo no lectivo.

- b) Si la finalización de la situación que ha impedido el disfrute del periodo vacacional no se produce dentro del año en que se ha generado, el periodo vacacional se trasladará al periodo laborable que menor impacto tenga en la actividad lectiva, previamente y unido al periodo vacacional del año siguiente, es decir en el mes de julio.

En este segundo caso, si la persona interesada se va a jubilar con carácter forzoso antes del mes de julio, disfrutará el periodo vacacional una vez finalizada la situación que había impedido su disfrute, previamente a su incorporación al trabajo.

- c) Cuando no se haya podido disfrutar del periodo vacacional durante dos años consecutivos, su disfrute se hará de la siguiente forma:

- Los días correspondientes al primer año, se disfrutarán a partir de la fecha de finalización de la situación que impidió su disfrute, previamente a su incorporación efectiva al trabajo.

- Los días correspondientes al segundo año se disfrutarán en el periodo laborable que menor impacto tenga en la actividad lectiva, previamente y unido al siguiente periodo vacacional.

- d) Con carácter excepcional, para los supuestos de periodo vacacional coincidente con una situación de permiso de maternidad, paternidad, riesgo durante la lactancia, riesgo durante el embarazo, o incapacidad temporal por embarazo de riesgo debidamente acreditado, el personal funcionario de carrera disfrutará el periodo vacacional no disfrutado en agosto tras la finalización y a continuación de dichos permisos, sea cual sea la fecha.



#### 4.- Personal interino

a) Al personal Interino con nombramiento hasta el 31 de agosto que se encuentre en situación de Incapacidad Temporal, y no pueda disfrutar en todo o en parte del periodo vacacional en el mes de agosto, a la finalización del nombramiento se le finiquitará de oficio el importe que le corresponda por la parte del periodo vacacional no disfrutado, sin perjuicio de lo que se establezca en estos criterios con respecto al personal con derecho al “pago vacacional”

b) Con carácter excepcional, el personal interino con nombramiento hasta el 31 de agosto que esté en situación de permiso de maternidad, paternidad, riesgo durante la lactancia, riesgo durante el embarazo, o incapacidad temporal por embarazo de riesgo debidamente acreditado, y siempre que inicie una nueva contratación el día 1 de septiembre, disfrutará el periodo vacacional no disfrutado a continuación de la finalización de su licencia, tras su nuevo nombramiento como funcionario interino.

El personal interino en las situaciones descritas en el apartado anterior podrá optar por ejercer su derecho al finiquito del periodo vacacional de Agosto, siempre que lo solicite antes del 1 de septiembre siguiente.

#### 5.- Personal sustituto que haya generado derecho al “pago vacacional”

El decreto 185/2010, de 6 de julio, por el que se aprueba el Acuerdo Regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario docente no universitario de la Comunidad Autónoma de Euskadi, en su artículo 19, apartado 2, establece:

“2.- Toda persona funcionaria interina que haya prestado servicios en un curso escolar durante un período igual o superior a 165 días, percibirá las retribuciones correspondientes a los meses de julio, agosto y, en la parte que pudiera corresponder, septiembre, así como los puntos correspondientes a dichos periodos a efectos de baremo de la lista de candidatos/as a sustituciones docentes.”

A través de la negociación colectiva la aplicación de este artículo se ha generalizado al resto de personal interino mediante el establecimiento de unos criterios determinados para las personas que hayan prestado servicios en un número de días inferior a 165.

Esta regulación recoge lo que se ha venido a denominar “pago vacacional”, que supone una mejora de las condiciones de reconocimiento de los derechos generados sobre las vacaciones que podrían corresponder a los distintos nombramientos temporales del personal interino por las diferentes sustituciones realizadas.

Es decir, el periodo que corresponde en aplicación de lo establecido en el artículo 19 del decreto 185/2010, de 6 de julio, es el sustitutivo ampliado de los derechos generados por el concepto vacaciones a través de los diferentes nombramientos de sustitución.

En la aplicación de este pago vacacional se pueden dar dos circunstancias:

a) Si en el momento en que debe proceder a aplicarse el inicio del “pago vacacional” la persona afectada se encuentra en alguna situación que lo imposibilita (I.T., Maternidad, contratación en otra empresa,...) se finiquitarán las vacaciones que le hubieran correspondido por los días trabajados, salvo que con anterioridad al 1 de julio hubiese solicitado el disfrute del periodo vacacional a la finalización de la situación que



lo imposibilitaba, para lo cual se deberá comprometer a notificar de forma justificada la citada finalización.

En ambos casos deberá utilizarse el impreso establecido al efecto en la página web del Departamento de Educación.

b) Si la imposibilidad del disfrute se ha producido una vez iniciado el periodo de "pago vacacional" se finiquitarán las vacaciones por la diferencia entre los días de vacaciones que le hubiera correspondido disfrutar en función de los días trabajados y los que haya disfrutado dentro del denominado "pago vacacional", a la finalización de su nombramiento.

Ejemplo 1: una persona ha generado el derecho al "pago vacacional" y se le hace un nombramiento para julio y agosto. El día 3 de agosto pasa a situación de IT que se prolonga hasta el 31 de agosto. Si ya ha disfrutado de más días (31 del mes de julio + 2 del mes de agosto) que los que le correspondían como vacaciones por el tiempo trabajado no tiene derecho a finiquito de vacaciones, ya que las habría disfrutado en su totalidad.

Ejemplo 2: una persona ha generado el derecho al "pago vacacional" y se le hace un nombramiento para julio y agosto. El día 8 de julio pasa a situación de IT que se prolonga hasta el 31 de agosto. Si una vez hecho el cálculo de los días que le correspondían en función del tiempo trabajado, el resultado es más de 8 días, habría que hacerle el finiquito por la diferencia entre los días que le hubieran correspondido (supongamos que hubiesen sido 15) y los 8 que ya haya disfrutado, en este caso se le finiquitarían 7 días.

## 6.- Otras situaciones

Para finalizar, en aquellos supuestos en los que se den circunstancias diferentes a las señaladas en el presente escrito, las solicitudes deberán elevarse a esta Dirección para su análisis y la decisión que proceda.

Vitoria-Gasteiz, 23 de noviembre de 2018



MERITXEA GAILA

DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN

JON AGIRRE HUERGA

DIRECTOR DE GESTIÓN DE PERSONAL



DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN  
SERVIDIO NABARRO DE EDUCACIÓN