

VACACIONES, ASUNTOS PARTICULARES E ITL

Antes de que se acerque el período estival mejor saber cómo y cuándo debemos pedir nuestras vacaciones anuales y estar alerta por si queremos unir algunos días con otros de asuntos particulares. También debemos saber qué hacer cuando nos sobreviene una baja laboral durante las vacaciones o días libres.

El RD Legislativo 5/2015 de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto del Empleado Público, dispone en su artículo 50:

*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.*

La Resolución de 16 de septiembre de 2015 de la SEAP que modifica la de 28 de diciembre de 2012, en su apartado 9 incluye la trasposición técnica de las medidas en materia de permisos y vacaciones reguladas en el RD Ley 10/2015 de 11 de septiembre, por lo tanto:

*En el supuesto de haber completado los años de antigüedad en la Administración que se indican, se tendrá derecho al disfrute de los siguientes **días adicionales de vacaciones anuales**:*

- *Quince años de servicio: Veintitrés días hábiles.*
- *Veinte años de servicio: Veinticuatro días hábiles.*
- *Veinticinco años de servicio: Veinticinco días hábiles.*
- *Treinta o más años de servicio: Veintiséis días hábiles.*

Dichos días se podrán disfrutar desde el día siguiente al de cumplimiento de los correspondientes años de servicio».

Las vacaciones se disfrutarán en períodos mínimos de 5 días, si bien se permite el disfrute independiente de hasta 5 días hábiles por año natural. Además estas vacaciones de disfrute independiente se podrán unir a los días de asuntos particulares previstos:

*«9.7 A lo largo de cada año los empleados públicos tendrán derecho a disfrutar de **seis días de permiso por asuntos particulares**, sin perjuicio de la concesión de los restantes permisos y licencias establecidas en la normativa vigente. **Así mismo, los empleados públicos tendrán derecho a disfrutar de dos días adicionales de permiso por asuntos particulares desde el día siguiente al del cumplimiento del sexto trienio, incrementándose, como máximo, en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.***

Tales días no podrán acumularse a los períodos de vacaciones anuales. (...)Sin perjuicio de lo anterior, y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, los días de permiso por asuntos particulares así como, en su caso, los días de permiso previstos en el apartado siguiente, podrán acumularse a los días de vacaciones que se disfruten de forma independiente.»

En 2016, **debido a la coincidencia en sábado de los días 24 y 31 de diciembre**, la Resolución de 18 de febrero de 2016 de la Secretaría de estado de Administraciones Públicas reconoce al personal de la AGE y sus organismos públicos **dos días adicionales de permiso**.

BAJA LABORAL SOBREVENIDA en periodo de vacaciones o en período de permiso por asuntos particulares:

Si la ITL (incapacidad laboral transitoria) nos sobreviene en período de vacaciones, queda perfectamente regulado en el art. 50.2 del EBEP (texto refundido RD Legislativo 5/2015) que establece:

*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.***

Sin embargo en el caso de sobrevenirnos una ITL durante el disfrute de uno o varios días de asuntos particulares, debemos tener en cuenta que no está prevista legalmente su interrupción ni anulación.

GESTHA, viendo que se estaban produciendo casos injustos en los que se perdía el día de asuntos particulares junto con el descuento en nómina al presentar una baja médica o enfermedad sobrevenida, solicitó a la SG Administrativa de Personal que se rehabilitara dicho día libre para utilizarlo posteriormente.

A raíz de esta solicitud de GESTHA vemos que la Guía de Permisos y Licencias de la AEAT en la actualización de este mes de abril ha incorporado el siguiente texto:

“Por otro lado, de acuerdo con lo previsto legalmente, el inicio de una incapacidad temporal debe dar lugar al descuento retributivo correspondiente (...). Por lo tanto cabría la posibilidad de que la enfermedad sobrevenida que coincidiera con días de Asuntos Particulares y supusiera además descuento retributivo, conllevara la pérdida de dichos días de permiso reconocidos a lo largo del año.

Con el fin de evitar una doble penalización sobre el empleado, exclusivamente cuando un día de baja médica que supusiera descuento coincidiera con un día de Asuntos particulares concedido, al margen de que el empleado solicitara o no su anulación, éste último deberá ser anulado por la Unidad de Personal”.

Por lo tanto, deberemos contactar lo antes posible y siempre antes de que trascorra el día o días libres correspondientes, con el Servicio de Personal de nuestra Delegación o centro de trabajo para que en el caso previsto no nos computen esos días como asuntos particulares y podamos disfrutarlos con posterioridad. Cualquier duda al respecto que os surja no dudéis en contactar con GESTHA a través de nuestro correo gesthadifusion@hotmail.com, gestha@gestha.es, o bien llamando al teléfono 91 583 7968.

GESTHA- ABRIL 2016