

**INSTRUCCIÓN de la Dirección General de la Función Pública y Calidad de los Servicios por la que se establecen criterios para el disfrute de vacaciones que coincidan con una incapacidad temporal.**

El artículo 33.1 del Texto Refundido de la Ley de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, aprobado mediante Decreto Legislativo 2/2001, de 3 de julio, determina que los órganos superiores y directivos impulsarán y dirigirán la actividad administrativa mediante la emanación de instrucciones, circulares y órdenes de servicio.

La Dirección General de la Función Pública y Calidad de los Servicios tiene atribuida la ejecución de la política de personal y la correcta aplicación de las normas legales y reglamentarias para la ordenación de la Función Pública, tal y como dispone el artículo 6.2 del Decreto 208/1999, de 17 de noviembre, del Gobierno de Aragón, por el que se distribuyen las competencias en materia de personal entre los distintos órganos de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón.

El artículo 5 del vigente Acuerdo de la Mesa Sectorial de la Administración General sobre condiciones de trabajo del personal funcionario que presta sus servicios en el ámbito sectorial de la Administración General de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, así como el artículo 13 del VII Convenio Colectivo para el personal laboral de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, se refieren a las situaciones especiales de disfrute de las vacaciones una vez finalizados los permisos por maternidad y/o paternidad, pero no resuelven los supuestos en los que una incapacidad temporal ha impedido el disfrute total o parcial de las vacaciones durante el año natural al que correspondan.

Las Sentencias del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas de 20/01/2009 y 10/09/2009 determinaron el cambio de doctrina del Tribunal Supremo que en diversas ocasiones ha reconocido que la situación de incapacidad temporal que surge con anterioridad al periodo vacacional establecido, y que impide disfrutar de éste último en la fecha señalada, no puede ni debe erigirse en impedimento que neutralice el derecho al disfrute de dicha vacación anual. Y ello, en virtud de la diferente finalidad del derecho a vacaciones anuales retribuidas, consistente en permitir que los trabajadores

descansen y dispongan de un periodo de ocio y esparcimiento, y del derecho a causar baja por enfermedad, reconocido a fin de que los trabajadores puedan recuperarse de una enfermedad.

En cuanto al tratamiento que debe merecer la incapacidad temporal que acontece de forma sobrevenida durante el disfrute de las vacaciones, la jurisprudencia ha venido considerando que es un riesgo que, en tal supuesto, ha de asumir el propio trabajador, si bien el Tribunal Supremo planteó recientemente ante el TJUE una cuestión prejudicial solicitando aclaración sobre si la doctrina emanada al respecto de los casos de solapamiento sería extensible a estos supuestos de incapacidad temporal sobrevenida. El Tribunal de Justicia Europeo ha resuelto la cuestión, mediante sentencia de 21 de junio de 2012, en el sentido de que carece de pertinencia el momento en que sobreviene la incapacidad y que, por consiguiente, el trabajador tiene derecho a disfrutar de sus vacaciones anuales retribuidas coincidentes con un periodo de baja por enfermedad en un periodo posterior, con independencia del momento en que haya sobrevenido esa incapacidad laboral.

La fijación del nuevo periodo de vacaciones anuales está sometida a las disposiciones y procedimientos de derecho nacional aplicables. En este sentido, la disposición final primera del Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, ha modificado la regulación de las vacaciones anuales contenida en el artículo 38 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, estableciendo en su apartado tercero las condiciones de disfrute en el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal.

Por todo ello, al amparo de lo establecido en el citado artículo 33 del Texto Refundido de la Ley de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón y de la competencia reconocida a esta Dirección General por el también reseñado artículo 6.2 del Decreto 208/1999, se establece la siguiente Instrucción:

**Primero.-** Esta Instrucción tiene por objeto fijar los criterios para el disfrute de las vacaciones en los supuestos de coincidencia con la situación de incapacidad temporal, y será de aplicación al personal funcionario y laboral que presta servicios en el ámbito sectorial de la Administración General de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón.

**Segundo.-** Los empleados tienen derecho a disfrutar en un periodo posterior de los días de vacaciones anuales no disfrutados coincidentes con un periodo de incapacidad temporal, con independencia del momento en que haya sobrevenido la incapacidad temporal.

**Tercero.-** Cuando la situación de incapacidad temporal impida disfrutar de las vacaciones durante el año natural a que correspondan, el empleado podrá solicitar el periodo pendiente de disfrutar una vez finalizada la situación de incapacidad, siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado. En estos supuestos, las vacaciones se disfrutarán con carácter inmediato a la incorporación del trabajador por finalización de la incapacidad temporal salvo que, por necesidades del servicio, resulte más conveniente su disfrute en un periodo posterior.

Zaragoza, 18 de julio de 2012

**EL DIRECTOR GENERAL DE LA FUNCIÓN PÚBLICA  
Y CALIDAD DE LOS SERVICIOS**



Ignacio Morillo García-Atance