



**INSTRUCCIÓN Nº 1 DE 7 DE FEBRERO DE 2025 DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE FUNCIÓN PÚBLICA SOBRE EL CÁLCULO DE LAS VACACIONES DEVENGADAS Y NO DISFRUTADAS ANTES DEL CESE DEL PERSONAL EMPLEADO PÚBLICO, QUE HAN DE RETRIBUIRSE CORRESPONDIENTES POR CADA PERIODO TRABAJADO Y SU SITUACIÓN EN SEGURIDAD SOCIAL.**

I. Esta Dirección General, como centro gestor en la elaboración de las nóminas del personal empleado público de la Administración General de la Comunidad Autónoma de La Rioja, recibe de manera continua peticiones para el abono de cantidades correspondientes a las vacaciones devengadas y no disfrutadas tras el cese del personal. Lo cual merece una actuación conjunta y coordinada con los diferentes órganos gestores.

Mediante la aprobación de la Disposición final trigésima séptima de la Ley 11/2020, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021 se modificó el artículo 50 del 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 (en adelante TREPEB), correspondiente al derecho de vacaciones de los funcionarios públicos.

En concreto se añade un apartado 3, nuevo, del artículo 50, con la siguiente redacción:

«Artículo 50. Vacaciones de los funcionarios públicos.

[...]

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.»

Asimismo, la disposición adicional decimocuarta del TREBEP establece que cada Administración Pública podrá establecer hasta un máximo de cuatro días adicionales de vacaciones en función del tiempo de servicios prestados por los funcionarios públicos.

En lo que respecta a la legislación vigente en esta materia en el ámbito de la Comunidad Autónoma de La Rioja debemos atender a lo dispuesto en el artículo 61 de la Ley 9/2023, de 5 de mayo, de función pública de la Comunidad Autónoma de La Rioja (en adelante LFPR)

“Artículo 61. Vacaciones.

1. El personal funcionario tendrá derecho a disfrutar durante cada año natural de unas vacaciones retribuidas de 22 días hábiles, o de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio durante el año fuera menor.

DOCUMENTO FIRMADO ELECTRÓNICAMENTE en formato PDF/A 1.7 Firma PAdES. Custodiado en repositorio seguro del Gobierno de La Rioja.			Pág. 1 / 8
Expediente	Tipo	Procedimiento	Nº Documento
00860-2025/019335	Instrucción	Solicitudes y remisiones generales	2025/0125808
Cargo		Firmante / Observaciones	Fecha/hora
1	Director General		
2			

Asimismo, el personal funcionario tendrá derecho a un día hábil adicional al cumplir quince años de servicio, añadiéndose un día hábil más al cumplir los veinte, veinticinco y treinta años de servicio, respectivamente.

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

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

2. Cuando las situaciones de incapacidad temporal, permiso por parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, permiso de paternidad, 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, este periodo se podrá disfrutar aunque haya terminado el año natural al que correspondan y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en el que se hayan originado.

3. Las condiciones y periodos de disfrute concretos de las vacaciones estarán condicionados a las necesidades del servicio, a cuyo efecto se podrán dictar por las administraciones públicas de la Comunidad Autónoma de La Rioja las instrucciones precisas.

4. El periodo de vacaciones anuales retribuidas del personal funcionario público 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 del personal funcionario 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 relación al personal laboral es de aplicación el mismo régimen en atención a lo dispuesto en el artículo 51 del TREBEP y 62 de la LFPR.

Como se establece en el primer párrafo del artículo 50.3 del TREBEP, el período de vacaciones anuales retribuidas de los funcionarios públicos no puede ser sustituido por una cuantía económica. Regulación expresa que recoge amplios criterios jurisprudenciales y del propio Ministerio de Hacienda.

El Ministerio para las Administraciones Públicas, ya expresó en informe de julio de 1991, en virtud del cual predicaba la no procedencia del abono de la indemnización compensatoria al no estar contemplada esta posibilidad en las normas aplicables al personal funcionario. Consideraba, dicho Ministerio, la no procedencia del abono a que se refiere el artículo 11 del Convenio 132 de la O.I.T., "dado que el artículo 12 del propio Convenio prevé la nulidad de la renuncia a las vacaciones a cambio de indemnización, prohibición que se recoge, en el ámbito estrictamente laboral, en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores que establece

DOCUMENTO FIRMADO ELECTRÓNICAMENTE			Pág. 2 / 8
en formato PDF/A 1.7 Firma PAdES. Custodiado en repositorio seguro del Gobierno de La Rioja.			
Expediente	Tipo	Procedimiento	Nº Documento
00860-2025/019335	Instrucción	Solicitudes y remisiones generales	2025/0125808
Cargo	Firmante / Observaciones		Fecha/hora
1 Director General			
2			

el período de vacaciones anuales retribuidas como no sustituible por compensación económica". Reconocía asimismo que los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo "no resultan de aplicación directa a los funcionarios públicos, que se encuentran expresamente excluidos del ámbito de regulación del Estatuto de los Trabajadores según su artículo 1.3.a)."

En idéntico sentido se pronunció la Dirección General de Costes de Personal y Pensiones Públicas del Ministerio de Hacienda, en informe de 28 de mayo de 2003, al considerar conveniente no extender la regulación de la compensación económica por vacaciones no disfrutadas a los funcionarios públicos, considerando que el establecimiento de compensaciones económicas podría provocar que se prefiriese la compensación al disfrute de las vacaciones, lo que representaría una regresión en la calidad de vida del empleado público.

Continúa diciendo el artículo 50.3 del TREBEP y el 61,4 de la LFPR que en los casos de renuncia voluntaria deberá garantizarse en todo caso el disfrute de las vacaciones devengadas. Así pues, en los casos en que el personal funcionario manifieste su voluntad expresa de renunciar a tal condición, parece lógico entender que dicha renuncia será aceptada bajo la condición de que previo a que surta efectos tal renuncia, disfrute de las vacaciones devengadas dado que, conforme al propio apartado del citado artículo, tales vacaciones devengadas no disfrutadas, no pueden ser objeto de compensación económica.

II. Cabe destacar la reciente sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (en adelante TJUE) de 18 de enero de 2024, en el asunto C-218/22/Comune di Copertino.

El TJUE, en su sentencia de 18 de enero de 2024, reconoce a los trabajadores el derecho a una compensación económica por los días de vacaciones no disfrutados incluso cuando los mismos renuncian de su puesto voluntariamente. A su parecer, no se puede condicionar este derecho con el argumento de que contribuye al control del gasto público. Asimismo, indica que una normativa nacional no puede prohibir el pago de una compensación económica en caso de renuncia voluntaria de un empleado.

La sentencia se enmarca en la interpretación del artículo 7 de la Directiva 2003/88 sobre ordenación del tiempo de trabajo y el artículo 31.2 de la Carta de Derechos Fundamentales de la UE. Estos preceptos garantizan a los trabajadores un período mínimo de vacaciones anuales retribuidas como derecho fundamental para proteger su salud y seguridad.

En el caso específico del personal empleado público, la normativa europea se aplica de manera uniforme, sin distinciones entre sectores público y privado, aunque ciertos Estados miembros han intentado imponer restricciones presupuestarias que han sido declaradas contrarias al derecho comunitario.

DOCUMENTO FIRMADO ELECTRÓNICAMENTE			Pág. 3 / 8
en formato PDF/A 1.7 Firma PAdES. Custodiado en repositorio seguro del Gobierno de La Rioja.			
Expediente	Tipo	Procedimiento	Nº Documento
00860-2025/019335	Instrucción	Solicitudes y remisiones generales	2025/0125808
Cargo		Firmante / Observaciones	Fecha/hora
1	Director General		
2			

El tribunal señaló que el derecho a la compensación económica por los días de vacaciones no disfrutados no pueden subordinarse a cuestiones puramente económicas como el control de gasto público ni tampoco a las necesidades organizativas del empleador público para la planificación del período de vacaciones.

La Sala subraya que el objetivo relacionado a las necesidades organizativas del empleador público responde al fin de la Directiva 2003/88, que permite el descanso de los trabajadores y el disfrute de sus vacaciones. De acuerdo al artículo 7 de la Directiva mencionada y en referencia a las vacaciones anuales "los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para que todos los trabajadores dispongan de un período de al menos cuatro semanas de vacaciones anuales retribuidas, de conformidad con las condiciones de obtención y concesión establecidas en las legislaciones y/o prácticas nacionales", resaltan los hechos.

El TJUE ha desarrollado una extensa jurisprudencia sobre el derecho a vacaciones retribuidas. Por ejemplo:

1. En el caso \*C-214/16 King\*, el Tribunal determinó que un trabajador puede acumular derechos a vacaciones no disfrutadas si el empleador no le ofrece la oportunidad efectiva de ejercerlos.

2. En el caso \*C-214/10 KHS\*, el TJUE estableció límites temporales a la acumulación de derechos a vacaciones en situaciones de incapacidad laboral prolongada, destacando la importancia de equilibrar los intereses del empleador y los del trabajador.

La sentencia de referencia recoge que se podría perder este derecho de abono cuando el trabajador se abstiene deliberadamente y con pleno conocimiento a cogerse sus vacaciones anuales retribuidas tras haber podido ejercer este derecho. En este caso, sí se podría dar la pérdida del derecho a vacaciones y la pérdida de la compensación económica si se extingue la relación laboral.

Tras el análisis de la sentencia del TJUE de 18 de enero de 2024 se confirma que el personal empleado público tiene derecho a recibir una compensación económica por las vacaciones anuales retribuidas no disfrutadas al extinguirse la relación laboral, siempre que no hayan podido ejercer dicho derecho por causas ajenas a su voluntad. Este principio refuerza el carácter fundamental de las vacaciones retribuidas como derecho irrenunciable.

De otro modo el TJUE establece que los derechos a vacaciones retribuidas pueden perderse en circunstancias excepcionales, como cuando el trabajador opta deliberada y conscientemente por no disfrutar de sus vacaciones a pesar de que el empleador haya proporcionado todas las facilidades necesarias para ello.

Por otro lado, si el personal empleado público no pudo disfrutar de sus vacaciones por causas como una enfermedad prolongada, el derecho a compensación permanece intacto.

DOCUMENTO FIRMADO ELECTRÓNICAMENTE <small>en formato PDF/A 1.7 Firma PAdES. Custodiado en repositorio seguro del Gobierno de La Rioja.</small>			Pág. 4 / 8
Expediente	Tipo	Procedimiento	Nº Documento
00860-2025/019335	Instrucción	Solicitudes y remisiones generales	2025/0125808
Cargo	Firmante / Observaciones		Fecha/hora
1 Director General			
2			

El fallo tiene un impacto significativo en el sector público, obligando a las administraciones a adoptar medidas para garantizar que su personal pueda disfrutar de sus vacaciones o, en su defecto, recibir la compensación correspondiente. Esto incluye una mayor transparencia en la comunicación de los derechos laborales.

### III. Consideraciones Prácticas para Empleadores Públicos

Los empleadores públicos deben implementar procedimientos claros para gestionar los derechos a vacaciones, asegurando que:

1. El personal debe estar informado de su derecho a vacaciones y de las condiciones para ejercerlo.
2. Se facilite efectivamente la oportunidad de disfrutar de las vacaciones durante el período laboral.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 18 de la LFPR y del artículo 17 apartado f) del Decreto 51/2023, de 14 de julio, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Hacienda, Gobernanza Pública, Sociedad Digital y Portavocía del Gobierno, y sus funciones en desarrollo de la Ley 3/2003, de 3 de marzo, de Organización del Sector Público de la Comunidad Autónoma de La Rioja, esta Dirección General dicta la siguiente:

### Instrucción

#### 1. Derecho irrenunciable a las vacaciones

El derecho a disfrutar de las vacaciones es irrenunciable y no sustituible por compensación económica salvo en casos excepcionales. Este derecho está establecido para garantizar el bienestar del personal empleado público y su adecuada recuperación, por lo que la Administración tiene el deber de facilitar su disfrute.

#### 2. Responsabilidad de la Administración

2.1. La Administración Pública tiene la obligación de recordar al personal empleado público que tiene derecho a disfrutar de sus vacaciones pendientes, y esto debe hacerse de manera proactiva. Este recordatorio forma parte de su responsabilidad en la gestión de los derechos laborales de su personal y en la correcta planificación de los recursos humanos. Es un aspecto esencial para garantizar que el personal empleado público pueda disfrutar de su tiempo de descanso y bienestar sin que queden acumulados de manera innecesaria.

Se deberán coordinar las actuaciones necesarias de forma que, salvo imprevistos y circunstancias excepcionales, las necesidades del servicio queden cubiertas y no sea un impedimento para el disfrute de las vacaciones retribuidas del personal empleado público.

DOCUMENTO FIRMADO ELECTRÓNICAMENTE			Pág. 5 / 8
en formato PDF/A 1.7 Firma PAdES. Custodiado en repositorio seguro del Gobierno de La Rioja.			
Expediente	Tipo	Procedimiento	Nº Documento
00860-2025/019335	Instrucción	Solicitudes y remisiones generales	2025/0125808
Cargo		Firmante / Observaciones	Fecha/hora
1	Director General		
2			

2.2. Con carácter excepcional solo procederá el abono de una compensación económica en los supuestos en los que el disfrute de las vacaciones no haya sido posible por causas ajenas a la voluntad de la administración y del personal empleado público, y en los supuestos previstos en la legislación vigente.

2.3. El derecho a vacaciones retribuidas puede perderse en circunstancias excepcionales, como cuando la persona empleada pública opta deliberada y conscientemente por no disfrutar de sus vacaciones a pesar de que el empleador haya proporcionado todas las facilidades necesarias para ello.

2.4 En los supuestos de renuncia voluntaria del personal empleado público, la administración deberá condicionar, salvo casos excepcionales debidamente justificados, la fecha de su aceptación al disfrute de las vacaciones por el renunciante. En los supuestos previstos de cese con antelación, la administración deberá, prioritariamente sobre otros permisos, garantizar el disfrute de las vacaciones en los días previos al cese.

2.5 En los supuestos de movilidad del personal empleado público entre órganos de la Administración General de la Comunidad Autónoma de La Rioja, incluyendo dentro de estos supuestos, los que se producen como consecuencia de un cese y a continuación un nombramiento sin solución de continuidad, las Secretarías Generales afectadas, deberán coordinarse para garantizar el disfrute de las vacaciones del personal empleado público, asumiendo la responsabilidad de esa garantía la Secretaria General Técnica de destino del personal afectado.

### **3. Cálculo de los días hábiles de vacaciones correspondientes a un determinado periodo de tiempo trabajado y su correspondencia en días naturales de abono.**

3.1 El número de días de vacaciones durante cada año natural es de 22 días hábiles y un día hábil adicional al cumplir quince años de servicio, añadiéndose un día hábil más al cumplir los veinte, veinticinco y treinta años de servicio, respectivamente (máximo 26 días).

3.2 Si el tiempo de prestación fuera inferior o superior al año, el número de días hábiles de vacaciones se prorrateará proporcionalmente. El prorrateo se realizará mediante la siguiente fórmula:

**Días hábiles de vacaciones que corresponde disfrutar en un período, es igual a Número de días naturales del periodo trabajado (días entre el inicio y fin de la prestación de servicios) multiplicado por el número de días de vacaciones que corresponden por año (22,23,24,25 ó 26), dividido por 365 días del año**

El resultado del cálculo anterior ha de expresarse con dos decimales conforme a las reglas de redondeo: si el tercer decimal es igual o mayor que 5, el segundo decimal se incrementa en una centésima; si el tercer decimal es menor que cinco, se mantiene el valor del segundo decimal.

3.3 El número de días a abonar por vacaciones no disfrutadas resulta de transformar en días naturales los días hábiles que corresponde disfrutar. Esta transformación se realizará mediante la siguiente operación:

**Días de abono de vacaciones, es igual a Número de días hábiles de vacaciones que corresponde disfrutar en un período multiplicado por 30 días naturales del mes dividido por 22 días hábiles**

DOCUMENTO FIRMADO ELECTRÓNICAMENTE <small>en formato PDF/A 1.7 Firma PAdES. Custodiado en repositorio seguro del Gobierno de La Rioja.</small>			Pág. 6 / 8
Expediente	Tipo	Procedimiento	Nº Documento
00860-2025/019335	Instrucción	Solicitudes y remisiones generales	2025/0125808
Cargo	Firmante / Observaciones		Fecha/hora
1 Director General			
2			

El resultado del cálculo anterior ha de expresarse con redondeo a dos decimales.

#### **4. Requisitos para autorización del abono en nómina de los días de vacaciones hábiles devengadas y no disfrutadas.**

El órgano competente para la autorización del abono de los días de vacaciones hábiles devengadas y no disfrutadas, por causas ajenas a la voluntad de la Administración y del propio personal empleado público, será la Secretaría General Técnica que corresponda en atención al centro de trabajo donde estuviese adscrito el personal cesado u órgano en quien delegue, de conformidad con lo previsto en artículo 18 de la LFPR y del artículo 9 de la Ley 3/2003, de 3 de marzo, de Organización del Sector Público de la Comunidad Autónoma de La Rioja.

La autorización de abono se realizará de manera individualizada por cada empleado, según modelo que figura como anexo a la presente instrucción.

#### **5. Tramitación de la propuesta de abono de vacaciones no disfrutadas y de la baja en seguridad social con los días de vacaciones retribuidas y no disfrutadas.**

5.1 En el asunto del sistema de comunicaciones internas ABC en el que se tramita la documentación del cese se incorporará, el día del cese o en fecha anterior, la propuesta de abono de vacaciones pendientes de disfrutar, firmada por la Secretaría General Técnica. En caso de no existir propuesta de abono, se incorporará comentario en el mismo ABC comunicando esta circunstancia.

Este trámite del ABC de cese se remitirá, como actuantes, a las unidades administrativas que gestionan las altas y bajas en seguridad social y a la unidad administrativa de nóminas, con el fin de que puedan tramitarse en plazo y forma tanto las bajas en seguridad como los certificados para la prestación por desempleo.

5.2 La propuesta se incorporará al expediente de nómina del mes al que corresponda el abono junto con la baja en seguridad social, en la que consten los correspondientes días asimilados al alta por esta causa.

5.3 El importe de la retribución por vacaciones se calculará con las cuantías vigentes a la fecha del cese, con independencia de la fecha de devengo de las vacaciones.

#### **6. Efectos**

1. La presente Instrucción deja sin efecto la Instrucción de 30 de junio de 2006 del Director General de Función Pública sobre el cálculo de las vacaciones correspondientes a cada periodo trabajado, y abono y alta en seguridad social de los días equivalentes a los de vacaciones no disfrutados antes del cese y que han de retribuirse.

2. La presente instrucción entrará en vigor dentro de un mes a contar desde la fecha de su firma.

DOCUMENTO FIRMADO ELECTRÓNICAMENTE <small>en formato PDF/A 1.7 Firma PAdES. Custodiado en repositorio seguro del Gobierno de La Rioja.</small>			Pág. 7 / 8
Expediente	Tipo	Procedimiento	Nº Documento
00860-2025/019335	Instrucción	Solicitudes y remisiones generales	2025/0125808
Cargo	Firmante / Observaciones		Fecha/hora
1 Director General			
2			



## ANEXO

PROPUESTA DE ABONO DE VACACIONES NO DISFRUTADAS.				
Por razones ajenas a la voluntad de la persona relacionada y de la propia Administración, no ha sido posible autorizar el disfrute de las vacaciones antes del momento de su cese.				
CONSEJERÍA				
DIRECCIÓN GENERAL O CENTRO				
RELACION DE EMPLEO				
DNI				
APELLIDOS Y NOMBRE				
DIAS NATURALES DE VACACIONES QUE LE CORRESPONDEN EN AÑO NATURAL (1)				
PERIODO TRABAJADO	INICIO	FIN	Nº DIAS NATURALES TRABAJADOS	
Nº DÍAS HÁBILES DE VACACIONES PROPORCIONAL AL PERIODO TRABAJADO				
DÍAS HÁBILES DE VACACIONES				
DISFRUTADOS		PENDIENTES		
Nº DÍAS DE ABONO POR VACACIONES NO DISFRUTADAS				
Nº DÍAS ASIMILADOS AL ALTA EN SEGURIDAD SOCIAL (2)				

(1) El número de días de vacaciones durante cada año natural es de 22 días hábiles y un día hábil adicional al cumplir quince años de servicio, añadiéndose un día hábil más al cumplir los veinte, veinticinco y treinta años de servicio, respectivamente (máximo 26 días).

(2) A cualquier fracción de día de abono le corresponde un día completo de alta asimilada, siempre que los días de abono sean uno o mayor que uno; si el abono es menor a un día, no corresponde día de alta).

Expediente	Tipo	Procedimiento	Nº Documento
00860-2025/019335	Instrucción	Solicitudes y remisiones generales	2025/0125808
Cargo	Firmante / Observaciones		Fecha/hora
1 Director General			
2			