

3. PREGUNTA PLANTEADA:

Se formula pregunta sobre la posibilidad de guardar las vacaciones anuales para el año siguiente si se tiene previsto dar a luz en ese año.

3. SÍNTESIS DE LA RESPUESTA:

No cabe la posibilidad de guardar las vacaciones para el año siguiente si se tiene previsto dar a luz en ese año, ya que se trata de un periodo precluido para el disfrute de esas vacaciones, y solo es posible esta situación si la licencia que da derecho a esta situación se ha iniciado dentro del año natural que da derecho al disfrute de esas vacaciones (parto, adopción, acogimiento)

3. RESPUESTA:

El derecho a las vacaciones es un derecho tutelado nuestra Constitución Española, y en concreto en el artículo 40.2, en el se establece que los poderes públicos vienen obligados a garantizar el descanso necesario mediante las "vacaciones periódicas retribuidas".

Con carácter específico, el apartado 1.1 de la Normativa 1/2008, establece que *"Las vacaciones anuales retribuidas tendrán una duración de veintidós días hábiles por cada año completo de servicio efectivo, disfrutándose de forma obligatoria dentro del año natural, sin perjuicio de que por necesidades del servicio y previo acuerdo con el empleado puedan ser disfrutadas en el año natural siguiente"*

La doctrina ha definido dicho derecho como un permiso de carácter ordinario y periódico, y caracterizado por el hecho de que no cabe la acumulación de las vacaciones correspondientes a varios años, debiendo disfrutarse las mismas con carácter general dentro del año natural, y, en nuestra normativa, solo por necesidades del servicio se contempla la posibilidad de disfrutarlas al año siguiente.

No obstante, nuestra normativa también contempla la acumulación en los siguientes términos: *"Cuando una vez iniciado el periodo vacacional se produzca una situación de incapacidad temporal con hospitalización, este quedará interrumpido y podrá disfrutarse cuando finalice dicha situación, siempre dentro del año natural. En el supuesto del permiso regulado en el apartado 3.1 de esta normativa, se permitirá disfrutar el periodo vacacional una vez finalizado el permiso, incluido, en su caso, el periodo acumulado por lactancia, aún cuando haya expirado el año natural a que tal periodo corresponda"*. El apartado 3.1 de la normativa se refiere concretamente al permiso de parto, adopción o acogimiento.

No se cuestiona, bajo ningún concepto, la posibilidad de acumular el permiso de parto, adopción o acogimiento, al de lactancia y a las vacaciones no disfrutadas el año anterior a la finalización de esta acumulación, sino que lo que se cuestiona es el derecho a disfrutar el periodo de vacaciones del año anterior al año siguiente, sin límite temporal, y que será en el que se produzca el hecho que da derecho a esa licencia.

La acumulación de las vacaciones no disfrutadas en el año anterior es una excepción a la regla general y se prevé como medida para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, contemplando el disfrute aún habiendo expirado el año natural en el supuesto concreto y exclusivo de acumulación con el permiso de parto, adopción, acogimiento y lactancia.

Esta previsión ha de integrarse en la regulación general y no puede plantearse que exista un derecho subjetivo del funcionario a acumular cualquier período de vacaciones no disfrutadas a un permiso de maternidad, lactancia o paternidad, sin límite temporal cuando el derecho del funcionario a solicitar el disfrute del período de vacaciones ha precluído.

Por tanto, No cabe la posibilidad de guardar las vacaciones para el año siguiente si se tiene previsto dar a luz en ese año, ya que se trata de un periodo precluído para el disfrute de esas vacaciones, y solo es posible esta situación si la licencia que da derecho a esta situación se ha iniciado dentro del año natural que da derecho al disfrute de esas vacaciones (parto, adopción, acogimiento)