



**Consejería de la Presidencia de la Junta de Castilla y León**  
**Ilmo. Sr. Director General de Relaciones con la Sociedad Civil**  
**C/ Santiago Alba, 1**  
**47008 VALLADOLID**

**Expediente: 562/2022**

**Asunto: Supuestos de inactividad estacional / Períodos de disfrute de las vacaciones y compensación / Sugerencia**

**Centro directivo: Consejería de Educación**

Ilmo. Sr.:

De nuevo nos dirigimos a V.I. una vez recibido el informe solicitado en relación con el expediente que se tramita con el número arriba indicado, referencia a la que rogamos haga mención en ulteriores contactos que llegue a tener con nosotros.

Como recordará, en dicho expediente se hacía alusión al Decreto 59/2013, de 5 de septiembre, por el que se regula la jornada, el horario, las vacaciones, los permisos y las licencias del personal funcionario al servicio de la Administración de la Comunidad de Castilla y León. En concreto, al artículo 27 (Supuestos de inactividad estacional) de conformidad con el cual “Cuando cierren las instalaciones o centros de trabajo, debido a la inactividad estacional de determinados servicios públicos, los períodos de disfrute de las vacaciones coincidirán en la franja temporal de cierre”.

Sin embargo, refiere el reclamante que esta situación desfavorable *“si tiene su compensación en el personal laboral que presta sus servicios en centros docentes no universitarios ya que, según el Acuerdo de fecha 24 de julio 2013 (sic), alcanzado entre la Dirección General de Recursos Humanos y las Organizaciones Sindicales más representativas en el ámbito de la Consejería de Educación, que se desarrolla en las instrucciones que se establecen para cada calendario escolar, el personal con relación jurídico-laboral con jornada continuada que no atiende alumnos disfruta de una compensación de 3 días laborables, pudiendo disfrutar 2 de ellos durante el periodo lectivo escolar establecido en el calendario escolar correspondiente”*.

Por lo tanto, concluye el reclamante indicando *“no parece lógico que, para igualdad de situaciones desfavorables, haya una compensación en el caso del personal laboral y NADA para el personal funcionario no docente”*.



En consecuencia, con fecha 13 de mayo de 2022, solicitamos información a la Consejería de la Presidencia y a la Consejería de Educación. En concreto: «1.- Valoración que merecen a ese Centro Directivo las manifestaciones del autor de la queja (*“no parece lógico que, para igualdad de situaciones desfavorables, haya una compensación en el caso del personal laboral y NADA para el personal funcionario no docente”*). 2.- Copia del “Acuerdo de fecha 24 de julio 2013 (sic), alcanzado entre la Dirección General de Recursos Humanos y las Organizaciones Sindicales más representativas en el ámbito de la Consejería de Educación” a que se refiere el autor de la queja».

Dicho trámite ha sido cumplimentado mediante escritos registrados de entrada los días 9 de junio y 23 de junio de 2022, respectivamente.

La Consejería de la Presidencia puso en nuestro conocimiento que *«corresponde a la Consejería de Educación de la Junta de Castilla y León tanto la valoración como la remisión de la copia del “Acuerdo de fecha 24 de julio 2013 (sic), alcanzado entre la Dirección General de Recursos Humanos y las Organizaciones sindicales más representativas en el ámbito de la Consejería de Educación” a que se refiere el autor de la queja»*.

Por su parte, la Consejería de Educación nos remitió el “Acta de la reunión celebrada el día 4 de julio de 2013 con los representantes de las Organizaciones Sindicales y la Dirección General de Recursos Humanos de la Consejería de Educación, para adecuar los calendarios laborales y el disfrute de vacaciones de determinado personal laboral al cierre de centros públicos de enseñanzas no universitarias dependientes de la Consejería de Educación de la Junta de Castilla y León”, y nos trasladó lo siguiente: *“En los centros docentes no universitarios de titularidad pública de la Comunidad de Castilla y León prestan sus servicios empleados públicos que se engloban en diferentes colectivos, diferenciados por la naturaleza del vínculo jurídico con la Administración Pública empleadora. Así, hay personal laboral, docente y no docente, con vínculo jurídico laboral, y hay personal funcionario, docente y no docente, cuyo vínculo jurídico es administrativo, funcional (...). Esto significa que cada colectivo tiene una naturaleza y un régimen jurídico distinto, por lo que no es posible hablar de supuestos iguales por el solo hecho de prestar servicios en un mismo tipo de centro”*.

Por lo demás, en el Acta de la reunión celebrada el día 4 de julio de 2013 consta que “se reúne el Director General de Recursos Humanos de la Consejería de Educación con los representantes de las Organizaciones Sindicales más representativas del sector (que al margen se relacionan) para acordar unos criterios generales que se recogerán en una instrucción de dicha Dirección General, la cual regulará la adaptación del régimen de disfrute de las vacaciones anuales de determinado personal laboral de centros públicos de enseñanzas no universitarias dependientes de la Consejería de Educación al cierre de



dichos centros durante determinados periodos de inactividad escolar”. Además, se señala en dicha Acta lo siguiente:

“La instrucción que se dicte será de aplicación al personal con relación jurídico-laboral con jornada continua que no atiende a alumnos y que desempeña sus funciones en los centros públicos de enseñanzas no universitarias dependientes de la Consejería de Educación.

El personal laboral señalado en el apartado anterior vendrá obligado a disfrutar sus vacaciones coincidiendo con dicho cierre o inactividad siendo compensado con arreglo a la normativa vigente. Esta compensación será de 3 días laborables. Los 22 días de vacaciones así como los días de compensación se disfrutarán a libre disposición del trabajador, siempre en periodos no lectivos, salvo 2 días que podrán disfrutarse durante el periodo lectivo escolar establecido en el calendario escolar”.

A la vista de lo informado, así como de la restante documentación que obra en poder de esta Institución, procede realizar las siguientes consideraciones.

Resulta de su informe que *“cada colectivo tiene una naturaleza y un régimen jurídico distinto, por lo que no es posible hablar de supuestos iguales por el solo hecho de prestar servicios en un mismo tipo de centro”*, afirmación que esta Institución no cuestiona, y que resulta, por ejemplo, de la STSJ de Madrid de 8 de junio de 2020 (citada y transcrita en parte en otras posteriores) en la que se dispone: *“SÉPTIMO.- (...). Al respecto ha de señalarse que la existencia de varios regímenes jurídicos distintos para los empleados al servicio de la Administración y entes públicos de ellas dependientes, según que dicha prestación de servicios esté articulada conforme a una relación de carácter funcional, o de carácter estatutario, o de carácter laboral, viene siendo admitida constantemente por la jurisprudencia de nuestros Tribunales Constitucional y Supremo como justificada, habida cuenta del diferente régimen de acceso, provisión y contratación de estas personas para la prestación de los servicios públicos”*.

Sin embargo, esa misma Sentencia señala también que *«Naturalmente, resulta respetable la opinión de la parte actora en el sentido de que sería deseable que todos los servidores o empleados públicos tuvieran un régimen jurídico común que normase su prestación de servicios y su régimen retributivo. Tal consideración, como decimos, resulta sin duda respetable y defendible “de lege ferenda”, pero no se compadece con la actual regulación del personal que realiza la prestación de servicios para las Administraciones y entes públicos de ellas dependientes; de modo que, por razones que en parte pueden considerarse históricas, existe una diversidad de regímenes jurídicos al respecto. Y aunque la tendencia actual parece ir en la línea de la equiparación, como se pone de manifiesto en alguna norma aprobada en los últimos años como el Estatuto Básico del Empleado Público, actualmente regulado en el Real Decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, la*



*realidad es que esa equiparación total y absoluta no se ha producido, y, por tanto, actualmente existe un régimen jurídico diferente para el personal funcional, para el estatutario y para el laboral (...)».*

Otra cuestión serán las consecuencias de un régimen jurídico diferente para el personal funcional y el laboral, régimen jurídico diferente que *“ha generado situaciones difíciles de gestionar cuando en una misma Administración conviven empleados con vínculos jurídicos de distinta naturaleza que realizan funciones idénticas o muy similares, viéndose sometidos a regímenes jurídicos diferenciados, y, por tanto, con condiciones de trabajo distintas, desembocando frecuentemente en problemas de igualdad con consecuencias negativas para una de las categorías de personal”*<sup>1</sup>.

No obstante, también es cierto, como ha quedado expuesto y señala la STSJ de Madrid de 8 de junio de 2020, que *“la tendencia actual parece ir en la línea de la equiparación, como se pone de manifiesto en alguna norma aprobada en los últimos años como el Estatuto Básico del Empleado Público, actualmente regulado en el Real Decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre”*.

Además, en materia de tiempo de trabajo (objeto del presente expediente), y, como ejemplo de la misma voluntad uniformadora, podemos citar la Resolución de 22 de marzo de 2018, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se publica el II Acuerdo Gobierno-Sindicatos para la mejora del empleo público y las condiciones de trabajo (en cuyo punto cuarto se contemplan “medidas en materia de jornada de trabajo y de conciliación del personal al servicio de las Administraciones Públicas”).

También podemos citar la Instrucción 3/2019, de la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública, en materia de jornada laboral, vacaciones y permisos en el ámbito de la Administración General de la Junta de Andalucía, de sus instituciones, agencias administrativas y agencias de régimen especial”, modificada por las Instrucciones 1/2021 y 4/2022, y publicada en la página Web del Empleado Público Andaluz. Dicha Instrucción 3/2019 contempla en el punto 1 el ámbito de aplicación, y dispone que “Las reglas contenidas en la presente Instrucción serán de aplicación al personal funcionario, de carrera e interino, que preste servicios en la Administración General de la Junta de Andalucía y en sus Instituciones, entendiéndose por tales (...); asimismo, resultará de aplicación al personal laboral fijo, temporal e indefinido no fijo, incluido en el ámbito de aplicación del VI Convenio Colectivo del personal laboral de la Administración de la Junta de Andalucía”.

---

<sup>1</sup>Equiparación del personal laboral y funcionario. Autores: Estefanía Rodríguez Santos. Localización: Análisis actual de la contratación laboral: XXXIX Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales / coord. por Eva Garrido Pérez, 2022, ISBN 978-84-09-41473-4, págs. 277-312.



Por lo tanto, entendemos que, por parte de ese Centro Directivo, deberían realizarse las actuaciones oportunas para hacer extensiva la compensación que recoge el Acta de la reunión de 4 de julio de 2013 (3 días laborables) al personal funcionario que se encuentre en la misma situación que el personal laboral a que se refiere la misma y que tenga, también, la obligación de “*disfrutar sus vacaciones*” coincidiendo con el cierre o inactividad de los centros públicos de enseñanzas no universitarias dependientes de la Consejería de Educación.

Máxime teniendo en cuenta que “*un tratamiento unitario de ambas categorías de personal en el régimen del tiempo de trabajo puede contribuir a evitar problemas de organización generados en el seno de las distintas unidades administrativas y a mantener un buen clima de trabajo, habida cuenta de la cercanía fáctica de funcionarios y trabajadores en el mismo centro de trabajo. En la misma línea, se considera que la finalidad de las normas de descansos y permisos responde a la satisfacción de los derechos de protección de la salud, a la atención de obligaciones personales y de conciliación familiar, que son ajenos a la naturaleza del vínculo que une a los empleados con la Administración”<sup>2</sup>.*

En virtud de todo lo expuesto, y al amparo de las facultades conferidas por el Estatuto de Autonomía de Castilla y León y por la Ley 2/1994, de 9 de marzo, del Procurador del Común, consideramos oportuno formular la siguiente **Sugerencia**:

**ÚNICA: Que por parte de ese Centro Directivo se realicen las actuaciones oportunas para hacer extensiva la compensación que recoge el Acta de la reunión de 4 de julio de 2013 (3 días laborables) al personal funcionario que se encuentre en la misma situación que el personal laboral a que se refiere la misma y que tenga, también, la obligación de “*disfrutar sus vacaciones*” coincidiendo con el cierre o inactividad de los centros públicos de enseñanzas no universitarias dependientes de la Consejería de Educación.**

Esta es nuestra Sugerencia y así se la hacemos saber, con el ruego de que nos comunique de forma motivada la aceptación o no aceptación de la misma por parte del órgano que corresponda de la Consejería de Educación en el plazo de dos meses, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 19.2 de la Ley Reguladora de la Institución.

---

<sup>2</sup> Equiparación del personal laboral y funcionario. Autores: Estefanía Rodríguez Santos. Localización: Análisis actual de la contratación laboral: XXXIX Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales / coord. por Eva Garrido Pérez, 2022, ISBN 978-84-09-41473-4, págs. 277-312.



PROCURADOR DEL COMÚN  
DE CASTILLA Y LEÓN

Una vez realizadas las comunicaciones oportunas, se acuerda publicar la presente Sugerencia en la página web de esta Institución, previa disociación de los datos de carácter personal que contuviera.

Pendiente de sus noticias, reciba un cordial saludo.

Atentamente,

EL PROCURADOR DEL COMÚN  
Tomás Quintana López