

El Sr. Alcalde del Ayuntamiento de _____, solicita un informe jurídico relativo a la forma de proceder ante reclamación de empleada laboral municipal, que habiendo renunciado voluntariamente a su puesto de trabajo, solicita que le sean abonadas las vacaciones no disfrutadas.

ANTECEDENTES

En su escrito de petición de informe dirigido a este Servicio de Asistencia y Asesoramiento a Entidades Locales el Sr. Alcalde del Ayuntamiento de _____ expone:

“Una trabajadora (Personal laboral temporal) de este Ayuntamiento renunció, de forma voluntaria a su puesto de trabajo, justo al cumplirse el tercer mes de su contrato, presentando la citada renuncia con seis días de antelación al de la fecha del cese.

El artículo 51 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre (TRLEBEP), señala que para el régimen de jornada de trabajo, permisos y vacaciones del personal laboral se estará a lo establecido en este capítulo y en la legislación laboral correspondiente.

En este sentido, el artículo 50 del TRLEBEP, respecto de las vacaciones, recoge en su apartado tercero lo siguiente:

«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.»

La interesada presenta reclamación ante este Ayuntamiento invocando el contenido del artículo 28 de la Orden PCM/74/2023, de 30 de enero, por la que se desarrollan las normas legales de cotización a la seguridad social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y Formación Profesional para 2023, con el fin de fundamentar su petición de que le sean abonadas las vacaciones no disfrutadas. Sería aplicable en este caso?

Le asiste el derecho a que le sean abonados los importes por los días de vacaciones de los que no ha disfrutado?

En _____ a la fecha de su firma.”

CONSIDERACIONES JURÍDICAS

PRIMERA: Tomando como punto de partida el artículo 7 del RDLeg 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP), resulta que el personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas se rige, además de por la legislación laboral y por las demás normas convencionalmente aplicables, por los preceptos de este Estatuto que así lo disponga.

Ahora bien, ni el anterior EBEP (Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público), ni el TREBEP que lo deroga, establece una aplicabilidad común a todo tipo de personal (funcionario y laboral) de los permisos establecidos en el Capítulo V “Derecho a la jornada de trabajo, permisos y vacaciones”, sino que establece una vaga fórmula respecto del personal laboral, toda vez que el artículo 51 TREBEP declara que: “para el régimen de jornada de trabajo, permisos y vacaciones del personal laboral se estará a lo establecido en este capítulo y en la legislación laboral correspondiente”.

En consecuencia, las relaciones laborales en las Administraciones Públicas se rigen básicamente por los preceptos contenidos en el TREBEP, y, en concreto, en cuanto al régimen de jornada de trabajo, permisos y vacaciones, por lo dispuesto en los artículos 47 a 51 de dicha norma, además de la legislación laboral común, básicamente el RDLeg 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores -ET/15-, y el convenio colectivo correspondiente.

Sentado lo anterior, en el ámbito laboral, el régimen de vacaciones se contiene en el artículo 38 ET/15, cuyo contenido dispone que el periodo de vacaciones anuales retribuidas, no sustituible por compensación económica, será el pactado en convenio

colectivo o contrato individual. En ningún caso la duración será inferior a treinta días naturales.

El mencionado artículo 38 ET/15 es claro respecto a la imposibilidad de sustituir las vacaciones por compensación económica, pese a que sin embargo, se ha venido admitiendo alguna excepción en la que sí sería posible "*retribuir*" las vacaciones, cuando las mismas no han podido ser disfrutadas: no se trata de sustituir vacaciones por compensación económica, sino de indemnizar a quién no las ha podido disfrutar al haberse extinguido su relación de servicio antes de la fecha fijada para ejercer ese derecho.

SEGUNDA: En el ámbito funcional, el artículo 50 TREBEP señala en su párrafo 3º que:

- *“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.”*

Se trataría, en consecuencia, a modo de excepción, de un derecho a la compensación económica proporcional al tiempo de prestación de servicios, ya que, de lo contrario, se produciría un enriquecimiento injusto de la Administración. Esta doctrina es plenamente compartida por el TS, en sentencias, entre otras, de 20 enero 2003. En esta sentencia se fija como doctrina legal la siguiente: “es conforme a Derecho

el compromiso de gasto adquirido para compensar económicamente al personal laboral contratado temporalmente por la Administración por las vacaciones no disfrutadas ”.

Esta interpretación tiene su origen en la jurisprudencia del TJUE, contenida especialmente en Sentencias de 10 de septiembre de 2009 y de 21 de junio de 2012, en aplicación de la Directiva 2003/88/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo. En ella se ha proclamado el excepcional derecho a obtener una compensación económica en concepto de vacaciones anuales retribuidas y no disfrutadas únicamente al finalizar la relación laboral; por tanto, se tendría derecho a retribuir las vacaciones no disfrutadas a funcionarios y laborales cuando se extinga la relación con la Administración por incapacidad, jubilación, etc., pero no en casos como el planteado, en el que se trata de una renuncia voluntaria.

En definitiva, al no haberse disfrutado las vacaciones por causa imputable a la trabajadora (renuncia voluntaria), no le asiste el derecho a recibir compensación alguna.

De esta forma, vistos los anteriores antecedentes y consideraciones jurídicas, los que suscriben elevan las siguientes,

CONCLUSIONES

PRIMERA: Las vacaciones tienen carácter indisponible; es un derecho no sustituible, con carácter general, por una compensación económica, de manera que el titular del derecho de vacaciones no puede renunciar a las mismas a cambio de la percepción de una compensación monetaria.

SEGUNDA: Ahora bien, existe una doctrina jurisprudencial (incorporada en el TREBEP) relativa al abono de una compensación económica en determinadas situaciones en las que las vacaciones no pueden disfrutarse, por lo que podemos concluir en el sentido de que los únicos supuestos en los que se habilita para el pago de una compensación económica por las vacaciones no disfrutadas son los casos de



DIPUTACIÓN DE CÁCERES
SERVICIO DE ASISTENCIA Y ASESORAMIENTO
A ENTIDADES LOCALES

conclusión de la relación de servicios de los trabajadores por causas ajenas a la voluntad de éstos, situación que, a criterio de los que suscriben el presente informe, no concurre en el supuesto planteado por el Ayuntamiento de _____.