

Expte.

DI-8/2019-5

**EXCMA. SRA. CONSEJERA DE SANIDAD**  
**Via Universitat, 36**  
**50071 Zaragoza**  
**Zaragoza**

**ASUNTO:** Sugerencia relativa a abono de vacaciones no disfrutadas.

## **I.- ANTECEDENTES**

**PRIMERO.-** Ha tenido entrada en esta Institución una queja debida a los problemas que padeció un ciudadano para percibir el abono de días no disfrutados de vacaciones y permisos. En la misma el interesado relata lo siguiente:

*“Que mediante la Resolución de la Dirección Gerencia del Servicio Aragonés de Salud de fecha xxx, fui nombrado personal estatutario fijo en la categoría de grupo xxx.*

*Con fecha xxx fui seleccionado por xxx para prestar servicios como funcionario interino en una plaza de xxx en horario exclusivamente de mañanas, y como tengo a mi cargo , a mi hija (xxx) ( y por razones de edad, menor de 8 años y discapacidad del 33% no puede valerse por sí misma) y teniendo en cuenta que debido al trabajo a turnos de la plaza de personal estatutario del xxx no puedo prestarle los cuidados necesarios, solicité con fecha 5 de abril de 2018, una excedencia voluntaria por prestación de servicios en el sector público en la plaza de personal estatutario fijo.*

*Que mediante Resolución de la Gerencia de Sector de Zaragoza 1 de fecha 20 de abril de 2018, fue desestimada mi solicitud de excedencia por prestación de servicios en el sector público porque indicaban que el desempeño de puestos con carácter de funcionario interino no habilita para pasar a esa situación administrativa, a pesar de que deberían haber aplicado lo dispuesto en el art. 66 de la Ley 55/2003 de 16 de diciembre del Estatuto Marco del personal estatutario de los Servicios de Salud que sí que lo permite.*

*Debemos destacar en este sentido que el Justicia de Aragón mediante Recomendación de fecha 15 de octubre de 2018 (DI-960/2018-5). recomienda a la Consejera de Sanidad del Gobierno de Aragón que reconozca al personal estatutario fijo que lo solicite, la situación de excedencia voluntaria por prestación de servicios en el sector público, aunque la adscripción al nuevo destino carezca de carácter de fijeza.*

*Que tras haber sido seleccionado nuevamente por el xxx para prestar servicios como funcionario interino en una plaza de xxx en horario exclusivamente de mañanas, con fecha 2 de julio contacté telefónicamente con el servicio de Recursos Humanos de la Gerencia de Sector de Zaragoza 1 para solicitar la excedencia por prestación de servicios en el sector público, indicándome que no era posible y que solo podía solicitar la renuncia.*

*Es por ello que solicité la renuncia como personal estatutario fijo, en la categoría de xxx en el Hospital xxx, con fecha 15 de julio de 2018 y se me indicó que por necesidades del servicio no podía disfrutar de los días de vacaciones pero que se me abonarían en el pago del finiquito ( que es lo que hacen habitualmente con el personal que concluye la relación laboral) y se me entregó una copia firmada por responsable donde constaba que tenía a mi favor un saldo positivo de 18,60 horas.*

*Que tras el transcurso de varios meses y como no habían procedido al abono de la compensación por el importe de los días de vacaciones y permisos no disfrutados, inicié una reclamación de fecha 4 de septiembre de 2018 ante el Gerente del Sector de Zaragoza 1 del Servicio Aragonés de Salud, solicitando el abono de los días de vacaciones y permisos no disfrutados.*

*Con fecha 15 de noviembre de 2018, recibí una notificación de la Gerencia del Sector de Zaragoza 1 del Servicio Aragonés de Salud, desestimando mi solicitud de abono por no existir conclusión de la relación laboral imputable a la Gerencia.*

*Con fecha 3 de diciembre de 2018, interpuse recurso de alzada ante el Director Gerente del Servicio Aragonés de Salud, sin haber obtenido respuesta hasta la fecha.*

*Es preciso destacar que tal y como viene señalado en el art. 7 de la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 4 de noviembre de 2003, no exige que la conclusión de la relación laboral no sea imputable al trabajador para que el periodo mínimo de vacaciones anuales retribuidas pueda ser sustituida por una compensación financiera. Además, en este caso que nos ocupa se añade otro aspecto adicional y es que no se ha permitido al personal estatuario el disfrute de la excedencia por prestación de servicios en el sector público (tal y como recomienda el Justicia de Aragón), por lo que podríamos encontrarnos ante un supuesto de conclusión laboral imputable a la Gerencia del Sector de Zaragoza 1.”*

**SEGUNDO.-** A la vista de la queja presentada, se acordó admitirla a

supervisión, efectuando la oportuna asignación del expediente para su instrucción. Con tal objeto, se envió un escrito a la Consejera de Sanidad del Gobierno de Aragón, recabando información acerca de la cuestión planteada en la queja.

**TERCERO.-** La respuesta del Departamento de Sanidad hace constar, textualmente, lo siguiente:

*“Interpuesto por D. xxx contra la Resolución de 31 de octubre de 2018, de la Gerencia de Sector Zaragoza 1 del Servicio Aragonés de Salud, por la que se desestima su solicitud sobre abono de la compensación por el importe de los días no disfrutados de vacaciones y permisos, durante el periodo de prestación de servicios como personal estatutario fijo, en la categoría de xxx, en el Hospital xxx de Zaragoza, le informamos que mediante Resolución de la Dirección Gerencia del Servicio Aragonés de Salud de fecha 28 de enero de 2019, ha sido resuelto el recurso presentado por el Sr. xxx, sobre la misma cuestión planteada en la queja objeto de informe, que está en trámite de notificación al interesado. Contra la misma podrá el interesado interponer el correspondiente recurso contencioso administrativo ante los Juzgados de lo Contencioso Administrativo, en el plazo de dos meses contados a partir de la notificación de la citada Resolución. Se adjunta copia de la mencionada Resolución.*

### **RESOLUCIÓN DE LA DIRECCIÓN GERENCIA DEL SERVICIO ARAGONÉS DE SALUD POR LA QUE SE RESUELVE EL RECURSO DE ALZADA INTERPUESTO POR D. XXX**

*VISTO el recurso de Alzada interpuesto por D. xxx contra la Resolución de 31 de octubre de 2018, de la Gerencia de Sector Zaragoza 1, por la que se desestima su solicitud sobre abono de la compensación por el importe de los días no disfrutados de vacaciones y permisos, durante el periodo de prestación de servicios como personal estatutario fijo, en la categoría de xxx, en el Hospital xxx de Zaragoza, se han observado los siguientes,*

#### **I. ANTECEDENTES DE HECHO**

**Primero.-** *D. xxx tomó posesión como personal estatutario fijo, con fecha xxx de 2018, en la categoría de xxx, en la plantilla del Hospital xxx de Zaragoza, por Resolución de xxx 2018, de la Dirección Gerencia del Servicio Aragonés de Salud, por la que se nombra personal estatutario fijo y se adjudican plazas a los aspirantes aprobados en el proceso selectivo, convocado por la Resolución de xxx, de la categoría de xxx en Centros del Servicio Aragonés de Salud de la Comunidad Autónoma de Aragón para su*

provisión por turno libre, de discapacidad y víctimas del terrorismo (BOA n°xx, de xxx).

**Segundo.-** Con fecha 6 de abril de 2018, D. xxx solicitó excedencia voluntaria por prestación de servicios en el Sector Público y en caso de que fuese denegada, excedencia por cuidado de familiares, condicionada a la obtención de la correspondiente compatibilidad para prestar servicios como funcionario interino en la plaza de xxx del Ayuntamiento xxx. Mediante Resolución de 20 de abril de 2018, de la Gerencia de Sector Zaragoza 1, se desestimó la excedencia por prestación de servicios en el Sector Público y se estimó la solicitud de excedencia voluntaria por cuidado de familiares. Con fecha 4 de mayo de 2018, el interesado presentó escrito en el Registro del Hospital xxx de Zaragoza, en el que solicitaba dejar sin efecto la solicitud de excedencia voluntaria por cuidado de familiares.

**Tercero.-** Posteriormente, con fecha 11 de julio de 2018, tuvo entrada en el Registro del Hospital xxx de Zaragoza, escrito del Sr. xxx, personal estatutario fijo en la categoría de xxx y destino en el Hospital xxx de Zaragoza en el que expone: "Que tras haber sido seleccionado por el Ayuntamiento de xxx para prestar servicios como interino en una plaza de xxx y teniendo en cuenta lo previsto en la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas, comunico mi deseo de renunciar al nombramiento suscrito con la Gerencia de Sector Zaragoza 1, en la categoría de xxx en el Servicio Aragonés de Salud.

SOLICITA

Me sea admitida dicha renuncia, deseando cursar baja al finalizar la jornada laboral del día 15 de julio de 2018".

**Cuarto.-** Mediante Resolución de 25 de julio de 2018, de la Dirección Gerencia del Servicio Aragonés de Salud, se acepta la renuncia a la condición de personal estatutario fijo como xxx presentada por D. xxx, causando baja por renuncia en la Gerencia de Sector de Zaragoza 1, con fecha 15 de julio de 2018.

**Quinto.-** Con fecha 10 de septiembre de 2018, tuvo entrada en el Registro de la Gerencia de Sector Zaragoza 1, escrito del Sr. xxx en el que solicita el abono de la compensación, por el importe de los días no disfrutados de vacaciones y permisos (18,60 horas), tal y como viene establecido en el artículo 7 de la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, de plena aplicación en el estado español.

**Sexto.-** Mediante Resolución de 31 de octubre de 2018, de la Gerencia de Sector Zaragoza 1, se desestimó la solicitud formulada por D. xxx, sobre abono de la compensación por el importe de los días no disfrutados de vacaciones y permisos, durante el periodo de prestación de servicios como personal estatutario fijo, en la categoría de xxx en el Hospital xxx de Zaragoza; Dicha Resolución fue notificada al interesado con fecha 22 de noviembre de 2018.

**Séptimo.-** Con fecha 3 de diciembre de 2018, tuvo entrada en el Registro Electrónico del Servicio Aragonés de Salud, escrito mediante el que D. xxx interpone recurso de Alzada, dentro del plazo establecido en el artículo 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, contra la mencionada Resolución de 31 de octubre de 2018, en el que solicita el abono a la mayor brevedad posible de la compensación por el importe de los días no disfrutados de vacaciones y permisos (18,60 horas) y de los intereses de demora correspondientes, tal y como viene establecido en el artículo 7 de la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003 de plena aplicación en España, independientemente de a quien sea imputable la conclusión de la relación laboral.

**Octavo.-** Obran incorporados al expediente antecedentes e informe que emite la Gerencia de Sector de Zaragoza 1 del Servicio Aragonés de Salud.

## **II. FUNDAMENTOS JURÍDICOS**

**Primero.** - Corresponde al Director Gerente del Servicio Aragonés de Salud conocer este recurso de Alzada, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 48.2 del Texto Refundido de la Ley del Servicio Aragonés de Salud aprobado Decreto Legislativo 2/2004, de 30 de diciembre del Gobierno de Aragón y en los artículos 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

**Segundo.-** En fundamento de su pretensión alega que le corresponde el abono de 18,60 horas, en compensación por el importe de los días no disfrutados de vacaciones y permisos, de conformidad con el artículo 7 de la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, aplicable en España.

**Tercero.-** Entrando al fondo del asunto, en primer lugar hemos de indicar normativa aplicable a este asunto, así el Pacto de 7 de julio de 2006, de la Mesa Sectorial de Sanidad, en materia de permisos, vacaciones y otras medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del personal estatutario del Servicio Aragonés de Salud, en su apartado A) Vacaciones, artículo 2 "Otras- normas", establece: '2.3.- El personal que acceda a la jubilación deberá disfrutar en su caso, de la parte proporcional de vacaciones que le corresponda hasta la fecha en que esté prevista la finalización de sus servicios.

2.4.- De igual forma se actuará con aquellos que accedan a la situación de excedencia voluntaria. En este caso, si el cambio de situación administrativa no se hubiera conocido con antelación suficiente y se hubiera disfrutado del mes entero de vacaciones, o más días de los que correspondiesen por la prestación de sus servicios, se deducirán en la liquidación pertinente de los haberes correspondientes a los días de vacaciones disfrutados en exceso".

Asimismo, como indica el recurrente, resulta de aplicación el artículo

*7.-Vacaciones, de la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de ordenación del tiempo de trabajo, que indica: "1.- Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para que todos los trabajadores dispongan de un periodo 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.*

*2.- El periodo mínimo de vacaciones anuales retribuidas no podrá ser sustituido por una compensación financiera, excepto en caso de conclusión de la relación laboral".*

*El citado artículo 7, ha sido objeto de interpretación mediante Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) de 20 de Julio de 2016 (asunto C-341/15) que interpreta el párrafo segundo de este artículo en el sentido de que un trabajador, podrá tener derecho en el momento de la finalización de su relación a una compensación económica por las vacaciones anuales retribuidas no disfrutadas, no en todo caso y de forma absoluta y automática, como pretende el recurrente al ser indiferente que el cese sea voluntario o no y que haya existido no preaviso con 15 días de antelación, sino cuando se produzca una situación en la que el trabajador no haya tenido la posibilidad de disfrutar las vacaciones antes de finalización de su relación.*

*Cabe señalar, que el artículo 22 de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud (BOE ri° 301, de 17 de diciembre), establece: "1.- La renuncia a la condición de personal estatutario tiene el carácter de acto voluntario y deberá ser solicitada por el interesado con una antelación mínima de 15 días a la fecha en que se desee hacer efectiva. La renuncia, será aceptada en dicho plazo, salvo que el interesado esté sujeto a expediente disciplinario o haya sido dictado contra el auto de procesamiento o de apertura de juicio oral por la presunta comisión de un delito en el ejercicio de sus funciones"*

*Además, si bien es cierto que la citada Sentencia del TJUE considera que es irrelevante el motivo o causa de la extinción de la relación, incluida la propia voluntad del trabajador, ya que el artículo 7.2 de la Directiva 2003/88/CE no impone condición alguna a que nazca un derecho a la compensación, salvo la exigencia de que la relación haya llegado a su fin y que el trabajador no haya disfrutado de todas sus vacaciones, no lo es menos que dicha consideración queda matizada en la propia Sentencia cuando en todo momento remite la existencia del derecho al abono a aquellos supuestos en los que el trabajador no haya tenido, la posibilidad material de disfrutar las vacaciones. Así lo expresa literalmente cuando declara, en el caso concreto que resuelve, el de la jubilación voluntaria de un trabajador que no pudo disfrutar de sus vacaciones a causa de una enfermedad (extensible, por otro lado, a cualquier supuesto de finalización voluntaria de la relación y a cualquier otra causa que imposibilite el disfrute) que el citado artículo 7.2 "se opone a una legislación nacional que (...) priva del derecho a una compensación económica en concepto de vacaciones anuales retribuidas no disfrutadas a un trabajador cuya relación laboral haya finalizado en virtud de*

su solicitud de jubilación y no haya tenido la posibilidad de agotar sus derechos antes de la extinción de la relación laboral."

En dicho sentido, la legislación española, el Estatuto Marco y su desarrollo reglamentario, que en el caso de la Comunidad Autónoma de Aragón se concreta en el mencionado Pacto de 7 de julio de 2006, resulta plenamente conforme con el artículo 7.2 de la Directiva 2003/88/CE, interpretado por la aludida Sentencia del TJUE de 20 de julio de 2016. Al efecto, dicho Pacto establece literalmente en su apartado A) punto 1.2.2: "No obstante, y de conformidad con lo regulado en el artículo 53.3 del Estatuto Marco, en caso de finalización de la prestación de servicios el período vacacional podrá ser sustituido por una compensación económica si se cumplen las condiciones siguientes:

- Que la causa de finalización sea imprevista o que no hayan podido disfrutarse antes.

- Que exista prestación efectiva de servicios dentro del año natural."

**Cuarto.-** Una vez señalado lo anterior, ha de indicarse que en el presente supuesto el interesado presentó su renuncia con fecha 11 de julio de 2018, con efectos de la finalización de la jornada laboral de 15 de julio de 2018, sin tiempo suficiente para que se puedan programar los permisos y vacaciones originados desde su incorporación y pendientes de disfrutar. Por ello, mediante la Resolución que ahora se impugna, se desestimó la solicitud del Sr. xxx, sobre abono de compensación por importe de los días no disfrutados de vacaciones y permisos, durante el periodo de prestación de servicios como personal estatutario fijo, en la categoría de xxx en el Hospital xxx de Zaragoza.

A la vista de todo lo anterior, se debe considerar por parte de este Organismo Autónomo, que el recurrente tuvo ciertamente la posibilidad material de disfrutar de sus vacaciones reglamentarias correspondientes a sus servicios prestados en el Hospital xxx de Zaragoza, antes de renunciar a su plaza en dicho centro.

En su virtud, el Director Gerente del Servicio Aragonés de Salud, en cumplimiento de la normativa aplicable, y en uso de las facultades que tiene conferidas,

### **RESUELVE**

**DESESTIMAR** el presente recurso de Alzada interpuesto por D. xxx.

Contra la presente Resolución, que pone fin a la vía administrativa, cabe interponer recurso Contencioso Administrativo ante los Juzgados de lo Contencioso-Administrativo, en el plazo de dos meses, contados desde el día siguiente a la notificación de la presente Resolución, de conformidad con lo previsto en los artículos 8 y 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa."

## II.- CONSIDERACIONES JURÍDICAS

**PRIMERA.-** El derecho a las vacaciones retribuidas se encuentra regulado en el artículo 40.2 de nuestro texto constitucional, que establece:

*“2. Asimismo, los poderes públicos fomentarán una política que garantice la formación y readaptación profesionales; velarán por la seguridad e higiene en el trabajo y garantizarán el descanso necesario, mediante la limitación de la jornada laboral, las vacaciones periódicas retribuidas y la promoción de centros adecuados”.*

El artículo 53 de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud, regula el régimen de vacaciones anuales para dicho personal:

*“1. Anualmente, el personal tendrá derecho a una vacación retribuida cuya duración no será inferior a 30 días naturales, o al tiempo que proporcionalmente corresponda en función del tiempo de servicios.*

*2. El período o períodos de disfrute de la vacación anual se fijará conforme a lo que prevea al respecto la programación funcional del correspondiente centro.*

*3. El período de vacación anual sólo podrá ser sustituido por una compensación económica en el caso de finalización de la prestación de servicios”.*

En el ámbito de la Comunidad Autónoma de Aragón, la regulación de este derecho se encuentra recogida en el Pacto de 7 de julio de 2006, de la Mesa Sectorial de Sanidad, en materia de permisos, vacaciones y otras medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del personal estatutario del Servicio Aragonés de Salud. El apartado A) regula el régimen de Vacaciones, y establece:

### *“1.1.—REGULACIÓN*

*Las vacaciones del personal estatutario al servicio de los Centros Sanitarios del SALUD serán disfrutadas conforme a lo dispuesto en el Estatuto Marco, aprobado por Ley 55/2003, y en el presente Pacto*

### *1.2.—IRRENUNCIABILIDAD*

*1.2.1.—Por su carácter irrenunciable, las vacaciones se disfrutarán ineludiblemente dentro del año natural a que correspondan, no pudiendo acumularse a otro distinto ni compensarse económicamente.*

1.2.2.—*No obstante, y de conformidad con lo regulado en el artículo 53.3 del Estatuto Marco, en caso de finalización de la prestación de servicios el período vacacional podrá ser sustituido por una compensación económica si se cumplen las condiciones siguientes:*

—*Que la causa de finalización sea imprevista o que no hayan podido disfrutarse antes.*

—*Que exista prestación efectiva de servicios dentro del año natural”.*

El derecho de los trabajadores a disfrutar de vacaciones retribuidas es un principio del Derecho social de la Unión reconocido en el art.31.2 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea.

También resulta de aplicación 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, que en su artículo 7 establece:

*“Vacaciones anuales*

1. *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.*

2. *El período mínimo de vacaciones anuales retribuidas no podrá ser sustituido por una compensación financiera, excepto en caso de conclusión de la relación laboral”.*

**SEGUNDA.-** La cuestión que plantea la queja presentada ante esta Institución es el derecho del interesado a percibir una compensación económica por vacaciones no disfrutadas al término de su relación laboral.

Manifiesta el interesado que no pudo disfrutar las vacaciones por necesidades del servicio, y que se le informó que percibiría la correspondiente compensación en su finiquito. También indica en su queja que es práctica habitual el abono de las vacaciones no disfrutadas, y que se le entregó un documento en el que consta el saldo a su favor.

La Administración sanitaria argumenta que la fecha de solicitud de la renuncia y fecha de efectos motivó que no se pudieran disfrutar vacaciones y que tampoco proceda su abono:

*“... el interesado presentó su renuncia con fecha 11 de julio de 2018,*

*con efectos de la finalización de la jornada laboral de 15 de julio de 2018, sin tiempo suficiente para que se puedan programar los permisos y vacaciones originados desde su incorporación y pendientes de disfrutar. Por ello, mediante la Resolución que ahora se impugna, se desestimó la solicitud del Sr. (xxx), ...”.*

**TERCERA.-** La directiva europea 2003/88/CE es clara en cuanto a la obligatoriedad de disfrute de las vacaciones anuales. Únicamente admite su compensación económica en los casos de conclusión de la relación laboral. Es irrelevante, como bien indica la propia administración sanitaria, el motivo o causa de la extinción de la relación, incluida la propia voluntad del trabajador.

Sin embargo, no comparte esta Institución la argumentación de la administración sanitaria para justificar la denegación de la compensación económica. La generación del derecho a vacaciones se produce de forma similar al devengo de la paga extraordinaria, es decir, que a la finalización del período el trabajador ha consolidado un derecho que debe ser reconocido y respetado.

La interpretación que realiza la administración sanitaria en cuanto a que la imposibilidad de disfrute de las vacaciones es responsabilidad del trabajador contraviene, además, el principio de que el ejercicio legítimo de un derecho no puede constituir la pérdida de otro. Así lo recoge la STSJ Madrid de 4 de diciembre de 2013, que en el caso de una funcionaria que pasa a la situación de jubilación voluntaria le reconoce el derecho a la compensación económica de los días de vacaciones no disfrutados:

*“Ciertamente es que el pase de la ejecutante a la situación de jubilación se produjo a petición propia, es decir su jubilación fue voluntaria, pero este hecho, lejos de constituir óbice para reconocer su derecho a la indemnización pretendida, no lo es, pues olvida la Administración encargada de ejecutar la Sentencia dictada en Autos que la jubilación voluntaria a la que accedió la hoy ejecutante fue el concreto ejercicio de un derecho que, al efecto, le confería el ordenamiento jurídico, no pudiendo constituir el ejercicio legítimo de un derecho la pérdida de otro, como el de la privación de un período vacacional.”*

En el mismo sentido, la Sentencia del Juzgado de lo Contencioso Administrativo de Valladolid 625/2017, de 2 de junio, que hace referencia a la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión de 20 de julio de 2016 EDJ 2016/118542 (asunto C-341/15, Hans Maschek), al juzgar el caso de un empleado público, jubilado voluntariamente y que reclamaba la compensación por días de turno no disfrutados señala:

*“En tercer lugar hay que señalar que el hecho de que el empleado se haya jubilado voluntariamente sin haber disfrutado los días por turno que tenía acumulados en ese momento no es causa de pérdida de los derechos que tenga respecto a esos días. En este aspecto hay que hacer referencia al artículo 7, apartado 2, de la Directiva 2003/88, que es aplicable a los empleados públicos, según el cual el trabajador tiene derecho a una compensación económica en el momento de la jubilación por los días de descanso (vacaciones en los términos de la Directiva) no disfrutados. La sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión de 20 de julio de 2016 (asunto C-341/15, Hans Maschek) analiza el supuesto de un trabajador que se jubila voluntariamente habiendo estado en situación de ILT antes de esa jubilación, lo que le ha impedido disfrutar el periodo de descanso al que tenía derecho (vacaciones en términos de la Directiva). El Tribunal de Justicia señala, de manera clara, que el trabajador tiene derecho, en el momento de la jubilación, a una compensación económica por las vacaciones no disfrutadas como consecuencia de la ILT previa siendo intrascendente que la jubilación sea forzosa o voluntaria (anticipada en los términos de la sentencia)”.*

El Sr. xxx, en el ejercicio de un derecho legítimo, solicitó su baja voluntaria, que le fue concedida por la administración sanitaria. El ejercicio de este derecho no puede motivar la pérdida de otro, es decir, del derecho a ser compensado económicamente de los días no disfrutados.

Es por ello que esta Institución entiende que el compareciente tiene derecho a la compensación económica por los días de vacaciones generados y no disfrutados, sin que el hecho de que la finalización de la relación laboral de forma voluntaria por el solicitante sea motivo para la pérdida de dicho derecho.

**CUARTA.-** En cuanto a la práctica que el interesado manifiesta de que se le ha informado que se le abonarían las horas de vacaciones no disfrutadas, haciéndosele entrega de su cuadrante horario sin firmar y con una nota ilegible, esta Institución estima la conveniencia de la constancia escrita y suscrita por el órgano competente, de forma que se garantice la seguridad jurídica, de acuerdo con lo establecido por el artículo 36.2 de la Ley 30/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

### **III.- RESOLUCIÓN**

Vistos los antecedentes de hecho y consideraciones realizadas, y en ejercicio de las facultades que a esta Institución confiere el artículo 22 de la Ley 4/1985, de 27 de junio, reguladora del Justicia de Aragón, he resuelto efectuar al Departamento de Sanidad del Gobierno de Aragón las siguientes SUGERENCIAS:

**PRIMERA.-** Que se reconozca al Sr. (xxx) el derecho a percibir la compensación económica por las vacaciones reglamentarias no disfrutadas correspondientes a sus servicios prestados en el Hospital (xxx).

**SEGUNDA.-** Que en los casos en que a la finalización de la relación laboral no se haya disfrutado de las vacaciones reglamentarias correspondientes, se entregue documento escrito acreditativo de tal circunstancia, suscrito por el órgano competente.

Agradezco de antemano su colaboración y espero que en un plazo no superior a un mes me comuniquen si acepta o no las Sugerencias formuladas, indicándome, en este último supuesto, las razones en que funde su negativa.

**Zaragoza, a 15 de mayo de 2019**

**ÁNGEL DOLADO**

**JUSTICIA DE ARAGÓN**