



Roj: **STSJ GAL 8061/2023 - ECLI:ES:TSJGAL:2023:8061**

Id Cendoj: **15030330012023100914**

Órgano: **Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Contencioso**

Sede: **Coruña (A)**

Sección: **1**

Fecha: **13/12/2023**

Nº de Recurso: **137/2023**

Nº de Resolución: **914/2023**

Procedimiento: **Procedimiento ordinario**

Ponente: **FERNANDO SEOANE PESQUEIRA**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

T.S.X.GALICIA CON/AD SEC.1

A CORUÑA

SENTENCIA: 00914/2023

Ponente: D. FERNANDO SEOANE PESQUEIRA

Recurso número: PROCEDIMIENTO ORDINARIO 137/2023

Recurrente: D. Mario

Administración demandada: DIRECCION GENERAL DE LA POLICIA

EN NOMBRE DEL REY

La Sección 001 de la Sala de lo Contencioso- Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Galicia ha pronunciado la siguiente

SENTENCIA

Ilmos. Sres.

D. Fernando Seoane Pesqueira, Presidente.

D. Luis Angel Fernández Barrio

D^a. María Amalia Bolaño Piñeiro

A Coruña, a 13 de diciembre de 2023.

El recurso contencioso-administrativo, que con el número 137/2023 pende de resolución en esta Sala, ha sido interpuesto por D. Mario , representado por la procuradora D^a. Mónica García Vicente y dirigido por el letrado D. Francisco Javier Aranda Guardia contra la resolución de 30 de enero de 2023 de la Dirección General de la Policía, siendo parte demandada la Dirección General de la Policía representada y dirigida por el Abogado del Estado.

Es ponente el Ilmo. Sr. **D. Fernando Seoane Pesqueira.**

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Admitido a trámite el presente recurso contencioso-administrativo, se practicaron las diligencias oportunas y, recibido el expediente, se dio traslado del mismo a la parte recurrente para deducir la oportuna demanda, lo que se hizo a medio de escrito en el que, en síntesis, tras exponer los hechos y fundamentos de derecho que se estimaron pertinentes, se acabó suplicando se tuviese por formulada demanda frente a la resolución recurrida y se dictase sentencia por la que: *"se proceda a reconocer el derecho del recurrente al abono de las compensación económica equivalente a ese periodo, más el abono los intereses devengados desde su reclamación, con expresa imposición de las costas a la administración demandada, no sólo por vencimiento, sino*



por temeridad, al ser la Administración plenamente conocedora de la jurisprudencia y la directiva de aplicación en la materia".

SEGUNDO.- Conferido traslado a la parte demandada, se solicitó la desestimación del recurso, de conformidad con los hechos y fundamentos de derecho consignados en la contestación de la demanda.

TERCERO.- No habiéndose recibido el asunto a prueba y declarado concluso el debate escrito, quedaron las actuaciones sobre la mesa para resolver.

CUARTO.- En la sustanciación del recurso se han observado las prescripciones legales, siendo la cuantía del mismo indeterminada.

FUNDAMENTOS JURÍDICOS

PRIMERO : Objeto de impugnación y pretensiones articuladas.-

Don Mario impugna la resolución de 30 de enero de 2023 de la Dirección General de la Policía, por la que se le deniega el derecho a percibir la compensación económica correspondiente a los días de vacaciones no disfrutados.

Las pretensiones articuladas se contienen en el suplico de la demanda, en el que se solicita que se proceda a reconocer el derecho del recurrente al abono de la compensación económica equivalente al período vacacional que no pudo disfrutar, por encontrarse en situación de baja por incapacidad temporal, correspondiente al periodo comprendido entre el 1 de Enero y el 19 de Noviembre de 2020, más el abono los intereses devengados desde su reclamación.

SEGUNDO : Alegaciones del demandante y oposición del Abogado del Estado.-

1. Mediante escrito de 10 de septiembre de 2021 el señor Mario alegó que desde el día 18 de octubre de 2019, y como consecuencia de una agresión reconocida en acto de servicio o con ocasión del mismo, ha permanecido en situación de baja para el servicio por incapacidad temporal, por cuyos hechos el 19 de noviembre de 2020 fue jubilado por incapacidad permanente para el servicio por resolución de la Secretaría de Estado de Seguridad.

Añade que durante el tiempo que estuvo en situación de incapacidad temporal no ha podido disfrutar del período de vacaciones anuales que le correspondía, en concreto de 28 días entre vacaciones y permisos reglamentarios retribuidos correspondientes al año 2020.

Seguidamente el actor invoca la Circular de 3 de mayo de 2016 y la doctrina emanada de las sentencias de 3 de mayo y 21 de junio de 2012 del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, así como de diversos Tribunales Superiores de Justicia españoles, y termina solicitando el abono de la compensación económica que corresponda por las vacaciones remuneradas no disfrutadas.

Por resolución de 30 de enero de 2013 de la Dirección General de la Policía se denegó dicha solicitud, en base a que no existe precepto legal alguno en la normativa vigente en materia de función pública ni propia del Cuerpo Nacional de Policía que permita compensar económicamente la falta de disfrute del derecho a las vacaciones.

En la demanda aclara el recurrente que se encontraba destinado en la Unidad de Intervención Policial (UIP) de la Policía Nacional de Vigo, y, con motivo de la operación ICARO, fue movilizadado para controlar los disturbios ocasionados en la ciudad de Barcelona con motivo de la sentencia del Procés, resultado gravemente lesionado en acto de servicio, reproduciendo seguidamente lo que se reseñó en la reclamación inicial.

2. El Abogado del Estado se opone a las pretensiones de la demanda en base a los siguientes argumentos:

1º La normativa aplicable, que concreta en la Ley Orgánica 2/1986, de 13 de marzo, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, Ley Orgánica 9/2015, de 28 de julio, de régimen del personal de la Policía Nacional, no contemplan la compensación económica para el caso de no disfrute de las vacaciones, por lo que no existe amparo legal para la pretensión de la parte actora.

2º Su reconocimiento en vía administrativa sería nulo de pleno derecho, en aplicación de las disposiciones que sobre materia económica establece la Ley General Presupuestaria,

3º Hasta la entrada en vigor de la Ley 11/2020, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021, con la incorporación de un apartado 3 al 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 el que se reconoce la posibilidad de abono de una compensación económica por vacaciones devengadas



y no disfrutadas en los casos de conclusión de la relación de servicios por causas ajenas a su voluntad, tal posibilidad no estaba prevista en nuestro ordenamiento jurídico,

4º Ha sido por causa no imputable a la Administración el que la actora no haya podido disfrutar sus vacaciones anuales correspondientes al año 2020 en dicha anualidad, al haber prolongado una baja por incapacidad temporal hasta su pase a jubilación por incapacidad permanente en noviembre de 2020.

5º La propia doctrina comunitaria reconoce que no se pueden acumular indefinidamente los derechos a vacaciones, y a tal efecto en nuestro ordenamiento jurídico se establece que tales vacaciones caducan en todo caso transcurridos 18 meses desde la fecha límite en la que podrían disfrutarse, que sería la correspondiente al año natural en el que las mismas se generan, de forma que en todo caso habría caducado el derecho al disfrute de las correspondientes al año 2020 que por ello mismo no podrían en modo alguno ser indemnizadas.

6º La normativa vigente, y en particular el art 50.2 EBEP y la Circular de la Dirección General de la Policía de 3 de mayo de 2016 por la que se regulan las vacaciones, permisos, licencias y otras medidas de conciliación de los funcionarios de la Policía Nacional, establecen las condiciones sobre la posibilidad de disfrute de vacaciones en otra fecha distinta cuando aquéllas se ven suspendidas o imposibilitado su ejercicio por diversas causas, entre ellas una situación de IT, estableciéndose en todo caso la ya citada limitación de los 18 meses, por lo que no es factible reconocer una compensación económica por vacaciones no disfrutadas excedido con creces dicho lapso temporal.

7º La modificación operada en el EBEP en el año 2020 lo es con efectos desde el 1 de enero de 2021 y sin prever en modo alguno efectos retroactivos, de forma que ha contemplado la compensación para vacaciones devengadas y no disfrutadas para el caso de finalización de la relación de servicios profesionales por causas ajenas, previendo únicamente los supuestos producidos a partir del 1 de enero de 2021 conforme a lo previsto en el ya citado EBEP tras la modificación operada por la mencionada Ley de Presupuestos, de forma que siendo el supuesto reclamado por la parte actora anterior a dicha fecha, tampoco era posible el reconocimiento económico pretendido.

8º El recurrente no llegó a prestar servicios en el año 2020, por lo que no habría llegado a devengar vacaciones, por lo que la compensación económica conllevaría un enriquecimiento injusto al percibir retribuciones superiores a las que percibiría en activo y si hubiera disfrutado de sus vacaciones.

TERCERO : Normativa de aplicación.-

El artículo 7.1.q de la Ley Orgánica 9/2015, de 28 de julio, de régimen de personal de la Policía Nacional, establece:

" Los Policías Nacionales tienen los siguientes derechos de carácter individual:

1.q. Al disfrute de vacaciones anuales retribuidas, o a los días que en proporción les correspondan si el tiempo de trabajo efectivo fuese menor, y a los permisos y licencias previstos en las normas reguladoras de la función pública de la Administración General del Estado, en los términos y condiciones que reglamentariamente se establezcan, teniendo en cuenta la naturaleza y peculiaridades de la prestación del servicio policial".

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, antes de la reforma llevada a cabo por la disposición final 37.3 de la Ley 11/2020, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021, disponía en el texto de su apartado 2 vigente cuando se dedujo la solicitud por el actor, que *" Cuando las situaciones de permiso de maternidad, incapacidad temporal, 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, el periodo vacacional se podrá disfrutar aunque haya terminado el año natural a que correspondan y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado".*

En virtud de esa Ley de 2020 se añadió un apartado 3 a dicho precepto que, aunque no resulta aplicable al caso presente, traza la tendencia legislativa al establecer:

" 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".



Los apartados d) y e) del artículo 1.2 de la Circular de 3 de mayo de 2016 sobre vacaciones, permisos y licencias en la Policía Nacional, establecen:

" d) Cuando el período de vacaciones previamente fijado o autorizado, y cuyo disfrute no se haya iniciado, pueda coincidir en el tiempo con una situación de incapacidad temporal, riesgo durante la lactancia, riesgo durante el embarazo o con los permisos de maternidad o paternidad o permiso acumulado de lactancia, se podrá disfrutar en fecha distinta.

e) Si las situaciones o permisos indicados en el párrafo anterior impiden iniciar el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, las mismas se podrán disfrutar en año natural distinto. En el supuesto de incapacidad temporal, el periodo de vacaciones se podrá disfrutar una vez haya finalizado dicha incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado".

En esta materia incide asimismo la Directiva 2003/88/CE, de 4 de noviembre, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo (publicada en el DOCE de 18.11.03, L 299/9), cuyo artículo 7 dispone:

" 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".

Esta última norma ha sido objeto de interpretación en diversas sentencias del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, al decidir cuestiones prejudiciales que le han sido planteadas, plasmándose en las sentencias de 20 de enero de 2009, 3 de mayo de 2012, 20 de julio de 2016, 6 de noviembre de 2018 y 10 de octubre de 2023, sobre derecho a disfrute diferido de las vacaciones perdidas durante la baja médica y posible compensación económica en caso de imposibilidad de disfrute, y asimismo el Tribunal Supremo, en la sentencia de 27 de abril de 2021, ha seguido el mismo criterio que el Tribunal de Justicia de la Unión Europea.

CUARTO: Aplicación del artículo 7 de la Directiva 2003/88/CE a la Policía . -

1. A fin de fijar adecuadamente los términos de la controversia conviene aclarar que la base esencial que ha servido de apoyo al demandante para su pretensión es la vigencia y aplicación de la Directiva 2003/88/CE, de 4 de noviembre para decidir este litigio, mientras que el motivo nuclear en que ha fundado la defensa de la Administración la oposición es que ha de estarse a la normativa reguladora de la Policía que, en el supuesto de incapacidad temporal, sólo admite el disfrute del período vacacional, una vez finalizada dicha incapacidad, siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses contabilizados a partir del final del período anual en que se hayan originado.

Por tanto, ha de dilucidarse si en el ámbito de la Policía es aplicable dicha Directiva, y, consiguientemente, la doctrina fijada por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE), plasmada en las sentencias de 20 de enero de 2009, 3 de mayo de 2012, 20 de julio de 2016, 6 de noviembre de 2018 y 10 de octubre de 2023, sobre derecho a disfrute diferido de las vacaciones perdidas durante la baja médica, y en caso positivo, si el aquí recurrente cumple las condiciones allí establecidas.

2. Esta Sala ya se ha pronunciado sobre esta materia en las sentencias de 27 de marzo de 2013 (procedimiento ordinario 305/2012) y 17 de junio de 2020 (procedimiento ordinario 282/2019), en el sentido de que procede la aplicación de la mencionada Directiva a la Guardia Civil, y ello es perfectamente extrapolable a la Policía Nacional, en cuanto que también constituye Fuerza y Cuerpo de Seguridad (artículo 9.a de la Ley Orgánica 2/1986, de 13 de marzo), por lo que nos guiaremos por los mismos criterios que en ella se exponen, máxime si se tiene presente que posteriormente la Comisión Europea ha admitido esa aplicación, y más recientemente la Sala 3ª del Tribunal Supremo, en la sentencia de 27 de abril de 2021 (recurso de casación 4988/2019) ha plasmado el mismo criterio proclamando, al decidir las cuestiones de interés casacional que le fueron planteadas, que:

" 1º Que a efectos del disfrute del derecho devengado a las vacaciones anuales, el contenido del artículo 7 de la Directiva 2003/88/CE en relación con el artículo 2.2 de la Directiva 89/391/CEE es aplicable con carácter general a los miembros de la Guardia Civil, sin perjuicio de las peculiaridades objetivas derivadas del concreto cometido desarrollado y que apoderan para justificar un trato diferenciado.

2º Que los miembros de la Guardia Civil de baja por incapacidad temporal, si por tal razón cesan y pasan a la situación de retiro sin previa incorporación al servicio activo, tienen derecho a una compensación económica en la proporción que corresponda por el derecho a las vacaciones anuales devengadas y no disfrutadas".



3. Entrando en los argumentos en pro de aquella aplicación, a tenor del artículo 1.3 de la Directiva 2003/88/CE " *la presente Directiva se aplicará a todos los sectores de actividad, privados y públicos, en el sentido del artículo 2 de la Directiva 89/391/CEE, sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 14, 17, 18 y 19 de la presente Directiva*", lo que debe interpretarse en armonía con la Directiva 89/391/CEE, de 12 de junio, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo a la que se remite la anterior, y que dispone en su art. 2.2 que " *la presente Directiva no será de aplicación cuando se opongan a ello de manera concluyente las particularidades inherentes a determinadas actividades específicas de la función pública, por ejemplo, en las Fuerzas Armadas o la policía, o a determinadas actividades específicas en los servicios de protección civil*".

Por tanto, la exclusión de la fuerza vinculante de la Directiva se condiciona a que las disposiciones de la Directiva 89/391/CEE y, por extensión, de la 2003/88/CE " *se opongan a ello de manera concluyente*". Ni la Directiva, ni la normativa estatal ni la argumentación de la Abogacía del Estado han introducido explicación o justificación razonable de la oposición concluyente entre esa Directiva y la situación de la Policía.

La interpretación del artículo 7 ofrecida por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea en sus sentencias abona asimismo la conclusión de la aplicabilidad de la Directiva 2003/88/CE a los funcionarios públicos, y dentro de ellos, también a los integrantes de la Policía Nacional, dado que no existen razones para su exclusión y han de interpretarse restrictivamente las excepciones del artículo 2.2 de la Directiva 89/391.

Así, en los apartados 19 y siguientes de la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 3 de mayo de 2012 (asunto C-337/10) se argumenta que el artículo 7 de la Directiva 2003/88/CE es aplicable a los funcionarios públicos, y en concreto en los apartados 20 y 21 en los siguientes términos:

" 20 A este respecto, procede recordar en primer lugar que, en virtud de lo dispuesto en el artículo 1, apartado 3, de la Directiva 2003/88, interpretado en relación con el artículo 2 de la Directiva 89/391, al cual remite, las citadas Directivas se aplicarán a todos los sectores de actividades, públicas o privadas, con el fin de promover la mejora de la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo y de regular determinados aspectos de la ordenación de su tiempo de trabajo.

21 Así, el Tribunal de Justicia ha tenido ocasión de declarar que el ámbito de aplicación de la Directiva 89/391 debe interpretarse en sentido amplio, de manera que las excepciones a su ámbito de aplicación previstas por su artículo 2, apartado 2, párrafo primero, deben interpretarse restrictivamente (véanse, en este sentido, en particular, las sentencias de 3 de octubre de 2000, Simap, C303/98, Rec. p. 17963, apartados 34 y 35, y de 12 de enero de 2006, Comisión/España, C132/04, apartado 22). En efecto, dichas excepciones fueron adoptadas solamente con el fin de garantizar el buen funcionamiento de los servicios indispensables para la protección de la seguridad, de la salud, así como del orden público en caso de circunstancias de gravedad e importancia excepcionales (sentencia de 5 de octubre de 2004, Pfeiffer y otros, C397/01 a C403/01, Rec. p. 18835, apartado 55, y auto de 7 de abril de 2011, May, C519/09, Rec. p. 12761, apartado 19)".

En el mismo sentido, la STJUE de 20 de julio de 2016 (asunto C-341/15) no pone en duda la aplicación de aquella Directiva 2003/88/CE a los funcionarios públicos (en concreto se trataba de un funcionario del Ayuntamiento de Viena).

En consecuencia, al igual que el Tribunal de Justicia de la Comunidad Europea aplicó un concepto amplio de trabajador público, afectando a cualquier relación funcional a efectos del viejo artículo 48.4 TCEE, la Directiva de Seguridad y Salud se inspira en un concepto funcional de "trabajador" (como persona que presta servicios por cuenta ajena) siendo indiferente el concepto orgánico (o la naturaleza de la entidad pública en que se inserta). Abona esa interpretación amplia de trabajador público, la STJCE de 12 de Enero de 2006, Sala 2ª, asunto C-132/2004, (recurso de incumplimiento contra el Reino de España), que declaró la interpretación restrictiva de las excepciones señalando que, " *conforme a reiterada jurisprudencia, tanto del objeto de la Directiva 89/391, que consiste en promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo, como del tenor literal de su artículo 2, apartado 1, se deduce que el ámbito de aplicación de esta Directiva debe entenderse de manera amplia. De ello dedujo el Tribunal de Justicia que las excepciones a dicho ámbito, previstas en el apartado 2, párrafo primero, del referido artículo, deben interpretarse restrictivamente*" añadiendo que " *el criterio utilizado por el legislador comunitario para determinar el ámbito de aplicación de la Directiva 89/391 no está fundado en la pertenencia de los trabajadores a los distintos sectores de actividades contemplados en el artículo 2, apartado 2, párrafo primero, de dicha Directiva, considerados globalmente, como las fuerzas armadas, la policía y el servicio de protección civil, sino exclusivamente en la naturaleza específica de ciertos cometidos especiales desempeñados por los trabajadores dentro de dichos sectores, que justifica una excepción a las normas dictadas por la citada Directiva, en razón de la absoluta necesidad de garantizar una protección eficaz de la colectividad*". Por todo ello, la interpretación de la Directiva de Seguridad y Salud



efectuada por el Tribunal de Justicia es aplicable a los funcionarios públicos de igual modo que al personal laboral.

4. De la jurisprudencia expuesta deriva que no puede oponerse una Circular de naturaleza organizativa (como la de 3 de mayo de 2016) para desplazar la normativa comunitaria. En primer lugar, por la primacía del Derecho comunitario. En segundo lugar, por el principio de interpretación conforme del Derecho interno con arreglo al acervo comunitario. Y en tercer lugar, porque el artículo 4 bis, apartado 1, de la Ley Orgánica del Poder Judicial establece que " Los Jueces y Tribunales aplicarán el Derecho de la Unión Europea de conformidad con la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea".

5. El anterior criterio ha venido a ser confirmado por la sentencia del Tribunal Supremo de 27 de abril de 2021, que en su fundamento de derecho cuarto expresa el juicio de la Sala 3ª, en pro de la aplicación directa a la Guardia Civil de la Directiva 2003/88/CE, lo cual es extrapolable a la Policía Nacional, dado su carácter de Fuerza de Seguridad igual que aquél (art. 9 LO 2/1986). Dicha sentencia se expresa en los siguientes términos:

" 1. La cuestión que presenta interés casacional objetivo para la formación de jurisprudencia implica, ante todo, concretar el alcance de las previsiones del artículo 7 de la Directiva 2008/88/CE ; hecho esto, juzgar si es aplicable a la Guardia Civil o si, por el contrario, sus miembros quedan excluidos al aplicarles la excepción del artículo 2.2 de la Directiva 89/391/CEE .

2. En cuanto a la primera cuestión, cabe indicar lo siguiente:

1º El artículo 7 de la Directiva 2008/88/CE ordena a los Estados que adopten medidas para que los trabajadores dispongan de un período de, al menos, cuatro semanas de vacaciones anuales retribuidas, según las condiciones de su normativa. Y en el párrafo 2 se prevé que "... El período mínimo de vacaciones anuales retribuidas no podrá ser sustituido por una compensación financiera, excepto en caso de conclusión de la relación laboral".

2º En lo que interesa a este pleito, la sentencia del TJUE de 20 de enero de 2009 (C-350/06), declara que ese derecho al periodo de vacaciones constituye un principio de Derecho social comunitario y no se extingue al finalizar el periodo de devengo sin haberlo disfrutado. Además declara que sería contrario a tal precepto una norma o disposición nacional que previese " que, al finalizar la relación laboral, no se abonará compensación económica alguna en concepto de vacaciones anuales retribuidas no disfrutadas al trabajador que se haya encontrado en situación de baja por enfermedad durante la totalidad o parte del período de devengo de las vacaciones anuales y/o del período de prórroga, razón por la cual no haya podido ejercitar su derecho a vacaciones anuales retribuidas " [§ 62 y § 63.3)].

3º Tal previsión no es en sí novedosa, pues ya se regulaba en el artículo 11 del Convenio 132 sobre las vacaciones pagadas, de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado por España en 1974, y que prevé que la persona empleada que hubiere completado un período mínimo de servicios, "... tendrá derecho, al terminarse la relación de trabajo, a vacaciones pagadas proporcionales a la duración del servicio por el que no haya recibido aún vacaciones, a una indemnización compensatoria o a un crédito de vacaciones equivalente".

4º En las relaciones laborales lo expuesto ha sido acogido por la jurisprudencia de la Sala Cuarta, de lo Social, de este Tribunal Supremo. Así en la sentencia 220/2019, de 14 de marzo (recurso de casación para la unificación de doctrina 466/2017) más otras a las que se remite, ha interpretado el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores , aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (en adelante, Estatuto de los Trabajadores), en el sentido de que "si la relación laboral finaliza antes de que el trabajador haya hecho uso del derecho al descanso anual, y ante la imposibilidad de hacer efectiva "in natura" la facultad de vacar por causa no atribuible a la voluntad del operario, debe concederse a éste el derecho a la correspondiente compensación económica ..." (cfr. Fundamento de Derecho Tercero.3).

5º En fin, ya en el ámbito de la función pública el artículo 50.3 párrafo segundo de Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado como texto refundido por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre (en adelante, EBEP), tras su reforma por Ley 11/2020, de 30 de diciembre, prevé lo siguiente: "... 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 ".

3. Derivado de la primera cuestión que presenta interés casacional objetivo se plantea la aplicabilidad de lo expuesto a los miembros de la Guardia Civil, en concreto si quedan excluidos por la excepción prevista en el artículo 2 de la Directiva 89/391/CEE ya citada. Al respecto hay que decir lo siguiente:

1º El artículo 1.3 de la Directiva 2003/88/CE delimita su ámbito subjetivo de aplicación remitiéndose al artículo 2 de la Directiva 89/391/CEE . Este artículo 2 prevé, como regla general, que será aplicable " a todos los sectores



de actividades, públicas o privadas ..." y en el apartado 2 puntualiza que "... no será de aplicación cuando se opongan a ello de manera concluyente las particularidades inherentes a determinadas actividades específicas de la función pública, por ejemplo, en las fuerzas armadas o la policía, o a determinadas actividades específicas en los servicios de protección civil".

2º Como ha señalado el TJUE en su sentencia de 12 de enero de 2006 (C-132/04) la excepción expuesta debe apreciarse de manera excepcional y no atendiendo a sectores globales, es decir, en su conjunto, sino atendiendo a la naturaleza de los concretos cometidos de actividad que se desarrollen.

3º Esa excepción es razonable y obedece a una lógica que no es otra sino la de la materia que regula referida a la seguridad y salud en el trabajo; son ámbitos en los que es razonable un trato diferenciado para los miembros de las Fuerzas Armadas o las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad por realizar trabajos con un componente específico de riesgo, luego no asimilable al de cualquier otro trabajador.

4º La materia que regula esa Directiva 89/391/CEE no coincide con la regulada en la Directiva 2003/88/CE, norma que bien podría haber previsto un precepto propio para delimitar su ámbito subjetivo de aplicación atendiendo a la materia que regula; no se hizo así y se optó por remitirse al artículo 2.2 de la Directiva 89/391/CEE con ese fin. La consecuencia de tal opción de técnica normativa es que la excepción del artículo 2.2 se queda muy atenuada cuando se aplica a la regulación de la Directiva 2003/88/CE, ceñida al ejercicio del derecho al periodo de descanso anual y, más aún, cuando respecto de la compensación económica controvertida.

5º Por tanto, si ya de por sí -tal y como declara el TJUE en la sentencia antes citada- el artículo 2.2 de la Directiva 89/391/CEE debe interpretarse restrictivamente aun dentro de la materia que regula, con mayor motivo si se aplica como norma de referencia para que surta efectos respecto de una materia como la regulada en la Directiva 2003/88/CE.

4. Siguiendo con la aplicación del artículo 7 de la Directiva 2003/88/CE, y atendiendo ya a la normativa nacional, se plantea como segunda cuestión que presenta interés casacional objetivo si los miembros de la Guardia Civil que pasan de la situación de baja a la de cese por retiro, luego no se incorporan al servicio activo, tienen derecho a la compensación litigiosa por las vacaciones anuales devengadas y no disfrutadas. Al respecto cabe decir lo siguiente:

1º El sistema de fuentes de la Guardia Civil arranca de su normativa específica tal y como prevé el artículo 4.e) del EBEP, lo que coincide con el artículo 2.2 de la Ley 29/2014, de 28 de noviembre, de Régimen de Personal de la Guardia Civil, que prevé la aplicación de las normas generales de la función pública recogidas hoy en el vigente EBEP, lo que procederá "siempre que no contradigan su legislación específica".

2º En esa legislación específica la Ley Orgánica 11/2007, de 22 de octubre, de derechos y deberes de los miembros de la Guardia Civil, tras referir en el artículo 29 que, como regla general, el régimen de vacaciones anuales es el de los funcionarios civiles, en el apartado 2 excepciona su duración y forma de ejercicio pues se modulará reglamentariamente atendiendo a las singularidades de las funciones y cometidos de sus miembros.

3º Tal reglamentación viene constituida por las sucesivas Órdenes Generales citadas en autos, la 2/2013 y la 1/2016. Pues bien, la disposición octava.4, de la primera, y el artículo 7 de la segunda, no hacen sino trasladar a ese ámbito las previsiones análogas a las de los artículos 38 del Estatuto de los Trabajadores y 50 del EBEP -en su redacción originaria-, lo que implica, en definitiva, trasladar lo deducible del artículo 7 de la Directiva 2003/88/CE, lo que confirma su aplicabilidad a este ámbito subjetivo, luego la atenuación de la excepción prevista en el artículo 2.2. de la Directiva 89/391/CEE.

4º De esta manera sí en el ámbito de la Guardia Civil es aplicable el artículo 7 de la Directiva 2003/88/CE, hay que concluir que respecto de la compensación ahora litigiosa no se aprecian especialidades que llevarían a excluirla con carácter general e indistinto. Ciertamente en dichas Órdenes Generales no se reconoce el derecho a la compensación económica litigiosa, pero tampoco lo prevé el Estatuto de los Trabajadores y la jurisprudencia social lo solventa aplicando directamente el artículo 7 de la Directiva 2003/88/CE; y, en fin, tampoco lo preveía el EBEP y ya sí tras hasta la reforma de 2020.

5º En definitiva, debido a que la normativa específica de la Guardia Civil no ofrece una razón sustantiva, clara y convincente, que justifique esa diferencia de trato es por lo que el silencio de sus disposiciones internas debe suplirse acudiendo a la aplicación directa del artículo 7 de la Directiva 2003/88/CE y, además, apreciar ya un supuesto en el que sí cabe aplicar supletoriamente la normativa funcional que confirma lo que ya antes era deducible directamente de esa Directiva".

QUINTO: Jurisprudencia comunitaria que prevé la compensación económica para un funcionario público que no puede disfrutar las vacaciones anuales por hallarse de baja médica inmediatamente antes de acceder a la jubilación.-



1. Aclarada la aplicación del artículo 7 de la Directiva 2003/88/CE a la Guardia Civil, ha de resaltarse que el derecho de vacaciones y su ejercicio constituye una garantía del trabajador en sentido amplio y que se predica de todo empleado público, al margen de la naturaleza o calificación jurídica de la relación que el Derecho nacional le otorgue.

Tanto la normativa comunitaria como la nacional admiten que el trabajador, público o privado, que se encuentre en situación de incapacidad temporal durante un periodo de vacaciones previamente fijadas tiene derecho, a petición suya y al objeto de disfrutarlas efectivamente, a tomarlas en fecha distinta a la de la incapacidad temporal.

La sentencia del Tribunal Supremo de 24 de Junio de 2009 (recurso 1542/08) se inspira en la previa sentencia del TJCE de 20.01.2009, basada en la Directiva 2003/88/CE, de la que deriva el derecho subjetivo del empleado público al disfrute de las vacaciones no disfrutadas en el ejercicio por causa de baja médica en un lapso temporal ulterior razonable.

2. Pero lo que ahora se plantea es si tiene derecho a una compensación económica el empleado público (en este caso, Policía Nacional) que no ha podido disfrutar las vacaciones anuales del último ejercicio por encontrarse de baja médica durante todo ese tiempo e inmediatamente después pasa a jubilación o retiro. Ese es el caso del demandante, quien ha pasado a la situación de retiro en noviembre de 2020 tras permanecer de baja médica desde el 19 de octubre de 2019.

La jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, interpretativa del artículo 7 de la Directiva 2003/88/CE, abona una respuesta afirmativa.

La sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 20 de Enero de 2009 (asuntos acumulados C-350/06 y C-520/06, casos Schultz-Hoff) ha declarado que el derecho a vacaciones retribuidas del demandante no desaparece por la incapacidad permanente causante del retiro, concluyendo que son contrarias al ordenamiento jurídico comunitario, las disposiciones o prácticas nacionales que prevean que, al finalizar la relación laboral, no se abonará compensación económica alguna en concepto de vacaciones anuales retribuidas no disfrutadas al trabajador que se haya encontrado en situación de baja por enfermedad durante la totalidad o parte del período de devengo de las vacaciones anuales y/o del período de prórroga, razón por la cual no haya podido ejercitar su derecho a vacaciones anuales retribuidas.

Del mismo modo, la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 3 de mayo de 2012 (asunto C-337/10) aborda la cuestión respecto a un funcionario público alemán que estaba en situación de incapacidad temporal e inmediatamente después accede a la jubilación, y fija la interpretación del art 7.2 de la Directiva 2003/88/CE respecto de los funcionarios públicos en el sentido siguiente: " ..el artículo 7, apartado 2, de la Directiva 2003/88 debe interpretarse en el sentido de que el funcionario tiene derecho, en el momento de su jubilación, a una compensación económica por las vacaciones anuales retribuidas no disfrutadas por el hecho de no haber ejercido sus funciones a causa de una enfermedad". En concreto, en sus apartados 27 a 32 razona esta sentencia:

" 27 Mediante su cuarta cuestión prejudicial, el órgano jurisdiccional remitente pregunta, en esencia, si el artículo 7, apartado 2, de la Directiva 2003/88 debe interpretarse en el sentido de que un funcionario tiene derecho, en el momento de su jubilación, a una compensación económica por las vacaciones anuales retribuidas no disfrutadas por el hecho de no haber ejercido sus funciones a causa de una enfermedad.

28 A este respecto, es importante recordar que, en virtud del propio texto del artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88 -disposición que, según dicha Directiva, no admite excepción alguna-, los trabajadores dispondrán de un período de al menos cuatro semanas de vacaciones anuales retribuidas. Por lo tanto, este derecho a vacaciones anuales retribuidas -que, según constante jurisprudencia de este Tribunal, debe considerarse un principio del Derecho social de la Unión que reviste especial importancia- se reconoce a todo trabajador (véase la sentencia de 20 de enero de 2009, Schultz-Hoff y otros, C350/06 y C520/06 , Rec. p. 1179, apartado 54). Tal como se ha precisado en la respuesta a la primera cuestión prejudicial, este concepto de «trabajador» es aplicable a un funcionario como el demandante del litigio principal.

29 Una vez finalizada la relación laboral, ya no resulta posible disfrutar de modo efectivo de las vacaciones anuales retribuidas. A fin de evitar que, como consecuencia de esta imposibilidad, el trabajador quede privado de todo disfrute del mencionado derecho, incluso en forma pecuniaria, el artículo 7, apartado 2, de la Directiva 2003/88 prevé que el trabajador tendrá derecho a una compensación económica (sentencia Schultz-Hoff y otros, antes citada, apartado 56).

30 Por ello, el Tribunal de Justicia consideró que el artículo 7, apartado 2, de la Directiva 2003/88 debe interpretarse en el sentido de que se opone a las disposiciones o prácticas nacionales que prevean que, al finalizar la relación laboral, no se abonará compensación económica alguna en concepto de vacaciones anuales



retribuidas no disfrutadas al trabajador que se haya encontrado en situación de baja por enfermedad durante la totalidad o parte del período de devengo de las vacaciones anuales y/o del período de prórroga, razón por la cual no haya podido ejercitar su derecho a las vacaciones anuales retribuidas (sentencia Schultz-Hoff y otros, antes citada, apartado 62).

31 En este caso, la jubilación de un funcionario extingue su relación de trabajo y, al mismo tiempo, el Derecho nacional establece, como se ha precisado en el apartado 9 de la presente sentencia, la extinción de la relación funcional.

32 Por consiguiente, procede responder a la cuarta cuestión prejudicial que el artículo 7, apartado 2, de la Directiva 2003/88 debe interpretarse en el sentido de que el funcionario tiene derecho, en el momento de su jubilación, a una compensación económica por las vacaciones anuales retribuidas no disfrutadas por el hecho de no haber ejercido sus funciones a causa de una enfermedad".

Asimismo, en interpretación del artículo 7 de la Directiva, la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 20 de julio de 2016 (Asunto C-341/15), que trata del caso de un funcionario austríaco del Ayuntamiento de Viena en situación de incapacidad temporal, que posteriormente accedió a la jubilación, invocando resoluciones anteriores del propio TJUE, abre la puerta a la posibilidad de reclamar una compensación económica en caso de que un empleado, público o privado, se vea en la imposibilidad de disfrutar de las vacaciones anuales por hallarse de baja médica y después acceder a la jubilación. En los apartados 26 a 32 se razona del siguiente modo:

" 26 Cuando la relación laboral ha finalizado y ya no resulta posible, por tanto, disfrutar de modo efectivo de las vacaciones anuales retribuidas, el artículo 7, apartado 2, de la Directiva 2003/88 prevé que el trabajador tendrá derecho a una compensación económica, a fin de evitar que, como consecuencia de esta imposibilidad, el trabajador quede privado de todo disfrute del mencionado derecho, incluso en forma pecuniaria (véanse las sentencias de 20 de enero de 2009, Schultz-Hoff y otros, C350/06 y C520/06 , EU:C:2009:18 , apartado 56; de 3 de mayo de 2012, Neidel, C337/10 , EU:C:2012:263 , apartado 29, así como de 12 de junio de 2014, Bollacke, C118/13 , EU:C:2014:1755 , apartado 17).

27 Procede asimismo señalar que el artículo 7, apartado 2, de la Directiva 2003/88 , tal como lo interpreta el Tribunal de Justicia, no pone condición alguna a que nazca un derecho a una compensación económica, salvo la exigencia de que, por un lado, la relación laboral haya llegado a su fin y de que, por otro, el trabajador no haya disfrutado de todas las vacaciones anuales a las que tenía derecho en la fecha en que finalizó dicha relación (sentencia de 12 de junio de 2014, Bollacke, C118/13 , EU:C:2014:1755 , apartado 23).

28 De lo anterior se deduce que, conforme al artículo 7, apartado 2, de la Directiva 2003, el trabajador que no haya tenido la posibilidad de disfrutar de todos sus derechos a vacaciones anuales retribuidas antes de la finalización de su relación laboral, tendrá derecho a una compensación económica en concepto de vacaciones anuales retribuidas no disfrutadas. A este respecto, es irrelevante el motivo o causa de la extinción de la relación laboral.

29 Por consiguiente, la circunstancia de que un trabajador ponga fin por voluntad propia a la relación laboral no tiene incidencia alguna en su derecho a percibir, en su caso, una compensación económica en concepto de los derechos a vacaciones anuales retribuidas que no haya podido agotar antes de la extinción de la relación laboral.

30 Habida cuenta de lo que antecede, procede declarar que el artículo 7, apartado 2, de la Directiva 2003/88 debe interpretarse en el sentido de que se opone a una legislación nacional que, como la controvertida en el litigio principal, 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.

31 Por lo que se refiere, en segundo lugar, a una situación como la que es objeto del litigio principal, procede recordar que el artículo 7, apartado 2, de la Directiva 2003/88 debe interpretarse en el sentido de que se opone a las disposiciones o prácticas nacionales que prevean que, al finalizar la relación laboral, no se abonará compensación económica alguna en concepto de vacaciones anuales retribuidas no disfrutadas al trabajador que se haya encontrado en situación de baja por enfermedad durante la totalidad o parte del período de devengo de las vacaciones anuales y/o del período de prórroga, razón por la cual no haya podido ejercitar su derecho a las vacaciones anuales retribuidas (sentencias de 20 de enero de 2009, Schultz-Hoff y otros, C350/06 y C520/06 , EU:C:2009:18 , apartado 62, y de 3 de mayo de 2012, Neidel, C337/10 , EU:C:2012:263 , apartado 30).

32 Por consiguiente, el artículo 7, apartado 2, de la Directiva 2003/88 debe interpretarse en el sentido de que el trabajador tiene derecho, en el momento de su jubilación, a una compensación económica por las vacaciones anuales retribuidas no disfrutadas por el hecho de no haber ejercido sus funciones a causa de una enfermedad (véase, en este sentido, la sentencia de 3 de mayo de 2012, Neidel, C337/10 , EU:C:2012:263 , apartado 32)".



Igualmente, la sentencia del Tribunal de Justicia de 6 de Noviembre de 2018 (Asunto C-619/16) reconoce el derecho a compensación económica del art 7.2 de la Directiva, en caso de imposibilidad de disfrute de las vacaciones, y así lo declara en su apartado 22:

" Por lo que atañe al artículo 7, apartado 2, de la Directiva 2003/88 , se deduce de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia que dicha disposición no pone condición alguna a que nazca el derecho a una compensación económica, salvo la exigencia de que, por un lado, la relación laboral se haya extinguido y de que, por otro, el trabajador no haya disfrutado de todas las vacaciones anuales a las que tenía derecho en la fecha en que se extinguió dicha relación. Este derecho está reconocido directamente por esa Directiva y no puede depender de condiciones distintas de las que prevé expresamente (véase, en este sentido, la sentencia de 12 de junio de 2014, Bollacke, C-118/13 , EU:C:2014:1755, apartados 23 y 28, y de 20 de julio de 2016 , Maschek, C-341/15 , EU:C:2016:576 , apartado 27). Por consiguiente, la citada disposición satisface los criterios de incondicionalidad y precisión suficiente y cumple los requisitos para producir efecto directo. "

En los dos apartados anteriores (20 y 21) esta última STJUE de 6/11/2018 aclara que cabe invocar directamente, ante los órganos jurisdiccionales nacionales, las disposiciones de una Directiva, siempre que sean suficientemente precisas, como sucede en este caso. Este es su contenido:

" 20 A este respecto, es preciso recordar que de la jurisprudencia reiterada del Tribunal de Justicia se desprende que, en todos aquellos casos en que las disposiciones de una directiva, desde el punto de vista de su contenido, no estén sujetas a condición alguna y sean suficientemente precisas, los particulares están legitimados para invocarlas ante los órganos jurisdiccionales nacionales contra el Estado, bien cuando este no haya adaptado el Derecho nacional a la directiva dentro de los plazos señalados, bien cuando haya hecho una adaptación incorrecta (sentencia de 24 de enero de 2012, Domínguez, C282/10 , EU:C:2012:33 , apartado 33 y jurisprudencia citada). Además, cuando los justiciables pueden ampararse en una directiva frente al Estado, no frente a un particular, pueden hacerlo independientemente de cuál sea la condición en que actúa el Estado, empleador o autoridad pública. En efecto, en uno y otro caso hay que evitar que el Estado pueda obtener ventajas de su incumplimiento del Derecho de la Unión (sentencia de 24 de enero de 2012, Domínguez, C282/10 , EU:C:2012:33 , apartado 38 y jurisprudencia citada).

21 Sobre la base de estas consideraciones, el Tribunal de Justicia ha reconocido que los justiciables pueden invocar las disposiciones que no estén sujetas a condición alguna y sean suficientemente precisas de una directiva, en particular frente a un Estado miembro y todos los órganos de su Administración, incluidas las autoridades descentralizadas (véase, en este sentido, la sentencia de 7 de agosto de 2018, Smith, C122/17 , EU:C:2018:631 , apartado 45 y jurisprudencia citada)".

3. Un ulterior argumento se desprende de la Decisión de 25 de julio de 2019 de la Comisión Europea, por la que se insta a España a revisar su normativa nacional sobre las vacaciones anuales retribuidas para cumplir el Derecho de la UE. En ella se hace constar que la Comisión ha decidido enviar una carta de emplazamiento a España, puesto que sus disposiciones nacionales relativas a las vacaciones anuales son incompatibles con las normas de la UE sobre la ordenación del tiempo de trabajo (la Directiva sobre el tiempo de trabajo, Directiva 2003/88/CE). Se argumenta que en España, los trabajadores de la Guardia Civil están sujetos a normas específicas, en virtud de las cuales no perciben una compensación por las vacaciones anuales retribuidas no disfrutadas al finalizar su relación laboral. Se añade que la normativa de la UE exige que, cuando concluye una relación laboral y, por lo tanto, un trabajador no puede ya disfrutar de vacaciones anuales retribuidas, este trabajador tenga derecho a una compensación financiera. Con arreglo al Derecho de la UE, esto garantiza que los trabajadores no puedan perder su derecho a disfrutar de vacaciones anuales retribuidas al finalizar la relación laboral, aunque sea en forma financiera. Sin duda, ello ha sido decisivo para la introducción del apartado 3 del artículo 50 del EBEP por la Ley 11/2020, a que antes nos hemos referido.

4. En este punto también es clara la sentencia del Tribunal Supremo de 27 de abril de 2021 cuando en el párrafo final del fundamento de derecho cuarto establece como criterio de interés casacional:

" Que los miembros de la Guardia Civil de baja por incapacidad temporal, si por tal razón cesan y pasan a la situación de retiro sin previa incorporación al servicio activo, tienen derecho a una compensación económica en la proporción que corresponda por el derecho a las vacaciones anuales devengadas y no disfrutadas".

5. Con todo lo argumentado se da respuesta a todos los motivos de oposición esgrimidos por el Abogado del Estado.

En primer lugar, aunque la reforma derivada de la Ley 11/2020 en el artículo 50 del EBEP no sea aplicable al actor, la aplicación de la jurisprudencia comunitaria, que es muy anterior a esa reforma, es suficiente fundamento para acoger la pretensión planteada.



En segundo lugar, al margen de que no sea imputable a la Administración la causa por la que el demandante no ha podido disfrutar de sus vacaciones anuales, le corresponde el abono de la compensación económica que reclama, porque ese derecho no deriva de culpa alguna de la Administración sino por tratarse de un derecho a reconocer al demandante que no ha podido disfrutarlas por hallarse durante toda la anualidad en situación de incapacidad temporal derivada de acto de servicio.

En tercer lugar, no se trata de la contraprestación por los servicios prestados, por lo que para disfrutar del derecho no es necesario que estos se presten, sino que basta con que el funcionario esté imposibilitado para disfrutar las vacaciones por encontrarse en situación de incapacidad temporal en todo el tiempo previo a su jubilación.

En cuarto lugar, está fuera de lugar la mención a la caducidad de las vacaciones si transcurren los 18 meses desde la fecha límite en que podían disfrutarse, porque en el caso presente ha devenido la jubilación del demandante sin poder disfrutarlas.

SEXTO : Aplicación al caso presente de la Directiva 2003/88/CE y jurisprudencia interpretativa emanada del Tribunal de Justicia de la Unión Europea; cuantía que ha de abonarse.-

1. Por tanto, hay que atenerse a lo que dispone el artículo 7 de la Directiva 2003/88/CE y a la jurisprudencia interpretativa que emana del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, porque, con arreglo al artículo 4 bis, apartado 1, de la Ley Orgánica del Poder Judicial, " *Los Jueces y Tribunales aplicarán el Derecho de la Unión Europea de conformidad con la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea*".

Así, la sentencia del Tribunal de Justicia de 20 de julio de 2016 (Asunto C-341/15) apdo 32, ha declarado que el artículo 7, apartado 2, de la Directiva 2003/88 debe interpretarse en el sentido de que el trabajador tiene derecho, en el momento de su jubilación, a una compensación económica por las vacaciones anuales retribuidas no disfrutadas por el hecho de no haber ejercido sus funciones a causa de una enfermedad, y la de 6 de Noviembre de 2018 (Asunto C-619/16), apdo 32, aclara: " *A este respecto, se desprende de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia que dicha disposición debe interpretarse en el sentido de que se opone a legislaciones o prácticas nacionales que establezcan que, al extinguirse la relación laboral, no se abone compensación económica alguna en concepto de vacaciones anuales retribuidas no disfrutadas al trabajador que no haya podido disfrutar de todas las vacaciones anuales a que tenía derecho antes de la extinción de la relación laboral, por haberse encontrado en situación de baja por enfermedad durante la totalidad o parte del período de devengo o de un período de prórroga (sentencias de 20 de enero de 2009, Schultz-Hoff y otros, C-350/06 y C-520/06 , EU:C:2009:18 , apartado 62; de 20 de julio de 2016, Maschek, C-341/15 , EU:C:2016:576 , apartado 31, y de 29 de noviembre de 2017, King, C-214/16 , EU:C:2017:914 , apartado 65).*"

De ello se deduce que procede el acogimiento de la reclamación planteada a fin de que se abone la compensación económica por las vacaciones no disfrutadas por incapacidad temporal y posterior jubilación por incapacidad permanente.

2. En lo relativo a la cuantía que ha de abonarse, la STJUE de 20 de enero de 2009, Schultz-Hoff y otros, C-350/06 y C-520/06, ha declarado que el afectado tiene derecho a percibir la compensación económica de esos períodos , " *mientras duren esas vacaciones anuales en el sentido de la Directiva*" (apdo 58) y añade " *la compensación económica a la que tiene derecho deberá calcularse de tal modo que el referido trabajador ocupe una situación comparable a aquélla en la que se habría encontrado si hubiera ejercitado el mencionado derecho durante su relación laboral. De ello se sigue que la retribución ordinaria del trabajador, que es la que debe mantenerse durante el período de descanso correspondiente a las vacaciones anuales retribuidas, resulta asimismo determinante para el cálculo de la compensación económica en concepto de vacaciones anuales retribuidas no disfrutadas al finalizar la relación laboral.*" (apdo 61).

En consecuencia, al actor le corresponde la compensación económica del tiempo proporcional al período de vacaciones no disfrutadas. El tiempo transcurrido durante el año 2020 ha sido el comprendido entre el 1 de enero y el 19 de noviembre, es decir, no todo el año, por lo que las vacaciones que le corresponderían serían las proporcionales a ese tiempo, de modo que cabe acoger el recurso en los términos en que se han postulado en el suplico de la demanda, es decir, ha de reconocerse el derecho del recurrente al abono de la compensación económica equivalente al período vacacional que no pudo disfrutar, por encontrarse en situación de baja por incapacidad temporal, correspondiente al periodo comprendido entre el 1 de Enero y el 19 de Noviembre de 2020, más el abono los intereses devengados desde su reclamación.

SÉPTIMO : Costas procesales.-

Con arreglo a lo dispuesto en el artículo 139.1 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, han de imponerse las costas a la Administración demandada, porque cuando se planteó la reclamación administrativa tanto el Tribunal de Justicia de la Unión Europea había fijado un claro criterio



favorable a la compensación económica que se reclama como el Tribunal Supremo ya había dictado la sentencia fijando doctrina de interés casacional, sin que haya prosperado ninguno de los motivos de oposición de la Administración; de conformidad con lo dispuesto en el artículo 139.4 LJ, se fija en 1.500 euros la cantidad máxima, en concepto de defensa del recurrente, en función del trabajo y esfuerzo desplegado para exponer los motivos de impugnación esgrimidos.

VISTOS los artículos citados y demás preceptos de general y pertinente aplicación.

FALLAMOS que **estimamos** el recurso contencioso administrativo interpuesto por don Mario contra la resolución de 30 de enero de 2023 de la Dirección General de la Policía, por la que se deniega el derecho a percibir la compensación económica correspondiente a los días de vacaciones no disfrutados, y, en consecuencia, **declaramos** el derecho del recurrente al abono de la compensación económica equivalente al período vacacional que no pudo disfrutar, por encontrarse en situación de baja por incapacidad temporal, correspondiente al período comprendido entre el 1 de Enero y el 19 de Noviembre de 2020, más el abono de los intereses devengados desde la fecha de su reclamación en vía administrativa.

Notifíquese la presente sentencia a las partes, haciéndoles saber que contra ella puede interponerse recurso de casación ante la Sala Tercera del Tribunal Supremo o ante la Sala correspondiente de este Tribunal Superior de Justicia, siempre que se acredite interés casacional. Dicho recurso habrá de prepararse ante la Sala de instancia en el plazo de TREINTA días, contados desde el siguiente al de la notificación de la resolución que se recurre, en escrito en el que se de cumplimiento a los requisitos del artículo 89 de la Ley reguladora de la jurisdicción contencioso-administrativa. Para admitir a trámite el recurso, al prepararse deberá constituirse en la cuenta de depósitos y consignaciones de este Tribunal (1570-0000-85-0137-23), el depósito al que se refiere la Disposición Adicional Decimoquinta de la Ley Orgánica 1/2009, de 3 de noviembre (BOE núm. 266 de 4/11/09); y, en su momento, devuélvase el expediente administrativo a su procedencia, con certificación de esta resolución.

Así lo pronunciamos, mandamos y firmamos.