

JUZGADO DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Nº 8 DE  
VALENCIA

SENTENCIA Nº 331/13

En la Ciudad de VALENCIA, a 10 de diciembre de 2013.

VISTO por la Ilma. Sra. D<sup>a</sup> M<sup>a</sup> DESAMPARADOS CARLES VENTO, Magistrada-Juez, del Juzgado Contencioso-Administrativo nº 8 de los de Valencia, el presente recurso contencioso-administrativo tramitado a través del Procedimiento Abreviado bajo el nº 154/13, promovido por el letrado D. [redacted]

en nombre y representación de D. [redacted]

contra la resolución de 10-4-2012 del Dr. del Centro Penitenciario de Picassent que deniega solicitud de días de disfrute de vacaciones del año 2011 no disfrutadas por estar en ILT, y como Administración demandada LA ADMINISTRACION DEL ESTADO que ha comparecido representada y asistida por la Abogada del Estado ha dictado la siguiente sentencia.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Interpuesto el recurso y seguidos los trámites prevenidos en el artículo 78 de la Ley 29/98, de 13 de julio, se señaló para la celebración de la vista el día 10-12-2013

En el curso de aquella la parte actora se ratificó en los fundamentos de su pretensión expuestos en su demanda, y a la vista del expediente administrativo añadió las alegaciones que a su derecho convino, solicitando se dicte sentencia en los términos interesados en aquella.

SEGUNDO.- La Abogada del Estado se opuso al recurso según los argumentos que expuso en el acto de la vista, solicitando su desestimación.

No habiéndose solicitado la práctica de prueba se hizo innecesaria la formulación de conclusiones, declarándose a continuación la finalización del juicio a fin de dictar sentencia.

TERCERO.- En el presente procedimiento se han respetado todas las prescripciones legales.

FUNDAMENTOS JURÍDICOS

PRIMERO.- El objeto del presente recurso se contrae a la impugnación de la resolución de 10-4-2012 del Dr. del Centro Penitenciario de Picassent que deniega solicitud de días de disfrute de vacaciones del año 2011 no disfrutadas por estar en ILT.

El recurrente alega que el 29 de marzo de 2012 solicitó ante la Dirección del Centro Penitenciario de Valencia el derecho al disfrute de las vacaciones correspondientes al año 2011 al haber permanecido de baja médica por IL desde el 6 de septiembre al 31 de enero de 2012, haciendo constar que en ese año 2011 solo disfrutó de 10 días de vacaciones, restandole el disfrute de 13. Alega como



ADMINISTRACION  
DE JUSTICIA



GENERALITAT  
VALENCIANA



ADMINISTRACION  
DE JUSTICIA

fundamento de su derecho la Directiva Comunitaria 2003/88 en su art. 7 en la interpretación que de la misma ha efectuado las sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea recaídos en los asuntos C-350/06 y 520/06

La Abogada del Estado alega lo dispuesto en la Instrucción 11/2006 de la Directora General de Instituciones Penitenciarias, remitiéndose a la resolución impugnada

**SEGUNDO.-** Conviene recordar la jurisprudencia que se desprende de la STSJ de Galicia nº 431/2013 de 22 de mayo que en sus fundamentos jurídicos segundo, tercero y cuarto dice:

*SEGUNDO .- Esta Sala y Sección ha tenido ocasión de conocer de asuntos sustancialmente iguales al presente en sentencias precedentes, estando entre las más recientes, la número 1361/2012, de 12/12/2012, procedimiento ordinario número 931/2011; 14 de marzo de 2012 (rollo de apelación 427/2011) y 25 de abril de 2012 (rollo de apelación nº 497/2011), que han seguido el mismo criterio que las de 16 de marzo y 7 de junio de 2011, sin que existan razones que obliguen a seguir otra pauta.*

*En función del criterio que sigue esta Sala y Sección, no puede acogerse el argumento fundado en la falta de aplicación de la Directiva y de la doctrina sentada en aquella sentencia comunitaria, que a su vez se basa en que contesta dos cuestiones prejudiciales acumuladas, la primera de ellas planteada por Tribunales alemanes y la segunda por Tribunales del Reino Unido. Y no puede estimarse porque, aparte de que aquella sentencia de 20 de enero de 2009 es aplicable en la medida en que también en España existía regulación legal o convencional que impedía el disfrute de vacaciones fuera del periodo anual también en caso de imposibilidad de goce en la anualidad por hallarse el trabajador/a en situación de incapacidad temporal, la posterior sentencia del mismo TJUE de 10 de septiembre de 2009 ha seguido el mismo criterio en cuestión prejudicial planteada por el Juzgado de lo Social nº 23 de Madrid, que tuvo por objeto asimismo la interpretación del artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, en lo relativo al disfrute por el trabajador de sus vacaciones anuales en un periodo distinto al señalado en el calendario de vacaciones de la empresa, durante el cual estuvo en situación de incapacidad temporal, razonando que, aun cuando la Directiva 2003/88 no se opone a disposiciones o prácticas nacionales que permitan que un trabajador en situación de baja por enfermedad disfrute durante dicho periodo las vacaciones anuales retribuidas ( sentencia de 20-1-2009 Schultz- Hoff y otros, antes citada, apartado 31), del apartado 22 y 25 de la propia sentencia se desprende que, en caso de que el trabajador no desee disfrutar las vacaciones anuales durante el periodo de incapacidad temporal, debe asignársele un periodo distinto para su disfrute; en base a ello establece dicha sentencia de 10 de septiembre de 2009, en su parte dispositiva, que "El artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del tiempo de trabajo, debe interpretarse en el sentido de que se opone a disposiciones nacionales o convenios colectivos que establezcan que un trabajador que se encuentre en situación de incapacidad temporal durante el periodo de vacaciones anuales fijado en el calendario de vacaciones de la empresa en la que está contratado no tiene derecho, una vez dado de alta médica, a disfrutar sus vacaciones anuales en un periodo distinto del fijado inicialmente, en su caso*



GENERALITAT  
VALENCIANA



ADMINISTRACION  
DE JUSTICIA

fuera del periodo de referencia de que se trate". Lógicamente, esa doctrina se ha de aplicar asimismo cuando el/la trabajador/a ha estado de situación de incapacidad laboral durante todo el periodo anual que quedaba para poder disfrutar del resto de sus vacaciones, pues si no se interpreta así, y en todo caso se obligase a hacerlas efectivas en la misma anualidad a que corresponden, se imposibilitaría el disfrute o se impondría hacerlo en coincidencia con el periodo de incapacidad, lo que es contrario al espíritu que anima a la Directiva así como a la interpretación por aquella sentencia comunitaria.

La reciente sentencia de 22 de noviembre de 2011 dictada por la Gran Sala del Tribunal de Justicia comunitaria reitera el anterior criterio.

A su vez, la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, en sentencia de 03/10/2012 (recurso número 249/2009), amplía el reconocimiento del derecho a disfrutar en periodo posterior aun cuando la baja médica se produzca una vez iniciadas las vacaciones.

En nuestra reciente sentencia de 16 de marzo de 2011 definíamos la naturaleza y trazábamos los contornos del derecho a las vacaciones anuales retribuidas, y hacíamos hincapié en la necesidad del reconocimiento de su disfrute cuando no se ha podido ejercer en el periodo anual ordinario por incapacidad temporal, por lo que hemos de traer a la presente los razonamientos que expresábamos en aquella sentencia.

Hemos de partir de la naturaleza del derecho en liza. Así, el derecho a las vacaciones anuales retribuidas, sin ser absoluto en cuanto a las fechas de su ejercicio, forma parte del núcleo irrenunciable de los derechos propios de un Estado social (STC 324/2006). Así, se ha reconocido en el ámbito de la Función Pública, tanto en el viejo artículo 68 de la Ley de Funcionarios Civiles del Estado de 1964, como en el vigente artículo 50 de la Ley 7/2007, de 12 de abril.

En orden a señalar lo que nuestro Tribunal Constitucional ha precisado sobre sus limitaciones, la STC 324/2006 ha rechazado el carácter absoluto del derecho a las vacaciones admitiendo limitaciones que "traen causa principal en las necesidades de organización de cualquier actividad laboral y de los servicios públicos", siendo admisibles únicamente "los límites derivados de su propia naturaleza y finalidad o los que aparezcan impuestos por la necesaria protección de un interés constitucionalmente legítimo, y respetuosos con el principio de proporcionalidad".

Y en cuanto a los confines de su definición legal actual, en el ámbito de la Administración del Estado, aquel criterio se acoge generosamente de la mano de la LO 3/2007, de 22 de Marzo, de igualdad efectiva de mujeres y hombres, cuyo artículo 59 establece: "Sin perjuicio de las mejoras que pudieran derivarse de acuerdos suscritos entre la Administración General del Estado o los organismos públicos vinculados o dependientes de ella con la representación de los empleados y empleadas al servicio de la Administración Pública, cuando el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal derivada del embarazo, parto o lactancia natural, o con el permiso de maternidad, o con su ampliación por lactancia, la empleada pública tendrá derecho a disfrutar las



GENERALITAT  
VALENCIANA



ADMINISTRACION  
DE JUSTICIA

*vacaciones en fecha distinta, aunque haya terminado el año natural al que correspondan. Gozarán de este mismo derecho quienes estén disfrutando de permiso de paternidad".*

*Por su parte, el texto refundido de la Ley de la Función Pública de Galicia, aprobado por Decreto Legislativo 1/2008, de 13 de marzo, en su art. 75.1, otorga carta de naturaleza legal al citado criterio precisando, en su apartado 6, que "Los permisos de maternidad, paternidad y lactancia así como los derivados del embarazo podrán acumularse al periodo de vacaciones, incluso después de que finalice el año natural a que aquellas corresponden..."*

*Tales provisiones no encierran un númerus clausus, sino que se trata de una plasmación legal de supuestos concretos que precisamente pretende evitar una enojosa interpretación en contrario, pero no bloquea la existencia de otras situaciones similares dignas de protección que puedan ser objeto del mismo beneficio.*

*Asimismo, hay que tener en cuenta que la limitación del "año natural" a que alude el citado art.50 del EBEP("Los funcionarios públicos tendrán derecho a disfrutar como mínimo, durante cada año natural, de unas vacaciones retribuidas") viene fijada en términos dispositivos (con garantía de "mínimos"), lo que evidencia que el alcance del disfrute de vacaciones no es una materia de orden público que no admita derogación en contrario para mejorar, sino que es materia sujeta a flexibilidad en su desarrollo, aplicación e interpretación allí donde estén presentes razones fundadas en la tutela de intereses legítimos, como es el derecho al descanso.*

*Hemos de acudir nuevamente en el criterio del Tribunal de Justicia comunitario, teniendo en cuenta que su jurisprudencia es fuente de Derecho interno bajo los principios de primacía de Derecho comunitario y que comporta incluso, bajo ciertas condiciones, la inaplicación de leyes internas en contrario. Y junto al mismo, el principio de interpretación conforme con el derecho comunitario que deposita en el órgano jurisdiccional la obligación de "hacer todo lo posible, a la luz de la letra y de la finalidad de la directiva, para, al efectuar dicha interpretación, alcanzar el resultado a que se refiere la Directiva" ( STJCE 13/11/90, asunto Marleasing, y 25/07/08, asunto Janacek). En suma, el Derecho interno no claudica ante el Derecho comunitario sino que se integra y orienta bajo sus determinaciones, evitando interpretaciones que lo vacíen de efecto útil.*

*Así, la sentencia, ya mencionada, del Tribunal de Justicia de la Comunidad Europea (en adelante TJCE) de fecha 20 enero 2009, C-350/2006y 520/2006, seguida del fallo de 10 de Septiembre de 2009, C-277/08, ha aplicado pro operario el test de proporcionalidad de los límites temporales señalados para el disfrute de las vacaciones anuales cuando se solapa el disfrute y la incapacidad temporal (derive o no de maternidad), provocando el cambio jurisprudencial en la jurisdicción social ( SSTIS, Sala 4ª 24 de Junio de 2009, 18 de Enero de 2010, 21 de Enero de 2010, 4 de Febrero de 2010y 13 de Julio de 2010) sobre la incidencia de la IT en el periodo de vacaciones previamente fijado y no disfrutado por esa incapacidad.*



GENERALITAT  
VALENCIANA



ADMINISTRACION  
DE JUSTICIA

Se plantea la cuestión de si esa doctrina jurisprudencial comunitaria, acogida pacíficamente por la jurisdicción social, resulta aplicable al caso del personal funcionario (o al estatutario). A este respecto, adelantaremos que a nuestro juicio la respuesta es afirmativa, ya 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.

TERCERO.- En efecto, la Directiva 89/391 es la Directiva Marco de Seguridad y Salud, que mereció desarrollo por otras directivas sectoriales, particularmente por la Directiva 93/104, codificada por la Directiva 2003/88/CE. El apartado 3 del art. 1 de la Directiva 93/104- y el mismo precepto de la precedente Directiva 88/2003/CE- acota el ámbito de aplicación circunscribiéndolo a los trabajadores que presten sus servicios en todos los sectores de actividad, privados o públicos, entendiéndose por tales, «las actividades industriales, agrícolas, culturales, de ocio, etc.» (art. 2 de la Directiva 89/391), y si bien la propia Directiva define al empresario como «cualquier persona física o jurídica que sea titular de la relación laboral con el trabajador ...» [art. 3.b)], también lo es que entre las exclusiones que aquella cita expresamente en su art. 2.2, sólo se alude 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», y ello siempre y «cuando se opongan [ ... ] de manera concluyente las particularidades inherentes» a esas actividades. En consecuencia (al igual que el TJCE aplicó un concepto amplio de trabajador público afectando a cualquier relación funcional a efectos del viejo art.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 Sala 2ª, sentencia de 12 de Enero de 2006, 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, y al personal estatutario, de igual modo que al personal laboral.



GENERALITAT  
VALENCIANA

A igual conclusión llegaríamos, si, a título



ADMINISTRACION  
DE JUSTICIA

*dialéctico, obviásemos la incidencia de la norma comunitaria al caso planteado, y acudiéramos a la sencilla aplicación de la analogía prevista en el art.4.1 del Código Civil. Y es que la jurisprudencia consolidada favorable al reconocimiento del ejercicio del derecho fuera del año natural cuando se trata de baja por maternidad, puede y debe aplicarse por analogía al caso de quienes están de baja por enfermedad o motivo de similar entidad y relevancia ajenos a su voluntad, (y originado antes del disfrute vacacional) ya que coincide el sustrato y fundamento del bien jurídico protegido.*

*Por último, en el plano puramente interpretativo, hay que tener en cuenta que el derecho al descanso tiene engarce constitucional, particularmente en el art. 40.2 de la Constitución, que protege la salud del trabajador y que posibilita también la conciliación de la vida personal con la laboral y el ejercicio de otros derechos constitucionales. Así, el Tribunal Constitucional ha subrayado que la "finalidad originaria del derecho a las vacaciones es la de posibilitar a los trabajadores el periodo de ocio que se reputa necesario para computibilizar su vida laboral con el descanso, si bien... es un tiempo caracterizado por la libertad del trabajador para la autodeterminación consciente y responsable de la propia vida" ( STC 192/2003 y 324/2006). Por tanto, el art. 40.2, por fuerza del art. 10, ambos de la Constitución, según el alcance de las resoluciones de la OIT, ha de ser interpretado en el sentido más favorable a la efectividad del derecho, sin que puedan presumirse restricciones, máxime cuando en el caso enjuiciado no se ha opuesto por la Administración razón específica alguna y concretamente vinculada al servicio público que justifique la denegación del derecho.*

*Por todo ello y constatando que similares premisas y conclusión maneja la sentencia de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León de 27 de Diciembre de 2010 (rec. 120/2010), sin necesidad de plantear cuestión prejudicial alguna, ya que nos encontramos en trance de interpretación del Derecho interno y el canon para ello nos viene dado por el Derecho comunitario, hay que concluir en que si la incapacidad laboral surge antes del disfrute del periodo vacacional, la empresa (incluido el empleador público) ha de facilitar su disfrute pospuesto (teniendo en cuenta un horizonte temporal próximo, tanto a la hora de mostrar diligencia en pedirlo el empleado tras la reincorporación como a la hora de fijar su disfrute la Administración), supuesto distinto de la incapacidad temporal que surge durante el disfrute de la vacación, pues se trata de un riesgo que ha de asumir el propio trabajador.*

*Y todo ello por entender aplicable la doctrina del "acto aclarado", fijado por la sentencia del TJCE en el asunto CILFIT (Sentencia de 6 de Octubre de 1982, C-283/81), acogido por la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo de 9 de Julio de 2007 (rec. 10557/04), y reiterado en las sentencias TJCF de 22 de febrero de 2001, asunto Gomes Valente, apartado 17, 17 de mayo de 2001, asunto INT Traco, apartado 35, 4 de junio de 2002, asunto Lyckesko, apartado 13, 30 de septiembre de 2003, asunto Kobler, apartado 118, 15 de septiembre de 2005, asunto Intermodal Transport, apartado 30, 6 de diciembre de 2005, asunto Gaston Schul, apartado 16, 10 de enero de 2006, asunto IATA, apartado 28, 11 de septiembre de 2008, asunto UGT, apartado 39, en cuya virtud el órgano jurisdiccional nacional no precisa plantear*



GENERALITAT  
VALENCIANA



ADMINISTRACION  
DE JUSTICIA

*cuestión prejudicial en el supuesto de "jurisprudencia ya asentada del Tribunal de Justicia que hubiera resuelto la cuestión de derecho de que se trata, cualquiera que sea la naturaleza de los procedimientos que dieron lugar a dicha jurisprudencia, incluso en defecto de una estricta identidad de las cuestiones debatidas".*

*Por todo lo cual procede la estimación de la pretensión principal ejercitada, con desestimación de la articulada en modo subsidiario."*

Pronunciamientos similares se encuentran en las sentencias de otros Tribunales Superiores de Justicia y así en sentido similar la Sentencia nº 804/2013 de tres de julio y la nº 356/2003 de 30 de mayo ambas de la Sala de lo contencioso Administrativo del TSJ Comunidad de Madrid. Igualmente la STSJ Cataluña Sala de lo Contencioso Administrativo sentencia nº 122/2013 de 1 de febrero

Pues bien de dichos razonamientos participa esta Juzgadora sin que como ya se ha dicho el derecho interno y mucho menos una mera Instrucción, pueda oponerse como causa obstativa al disfrute de vacaciones pues el mismo debe integrarse y orientarse bajo las determinaciones del derecho comunitario, derecho este último que por las razones expuestas resulta también de aplicación a los funcionarios públicos.

Las razones expuestas conducen a la estimación del presente recurso.

**TERCERO.-** Respecto de las costas y a tenor de lo dispuesto en el artículo 139 de la Ley Jurisdiccional procede imponerlas a la Administración demandada,

Vistos los preceptos legales de general y pertinente aplicación,

**FALTO**

Que **ESTIMO** el presente recurso contencioso-administrativo promovido por D. ~~contra~~ la resolución de 10-4-2012 del Dr. del Centro Penitenciario de Picassent que deniega solicitud de días de disfrute de vacaciones del año 2011 no disfrutadas por estar en H.T, resolución que se anula por ser contraria a derecho, reconociendo como situación jurídica individualizada su derecho a disfrutar de los 13 días de vacaciones solicitados.

Con expresa imposición de las costas procesales a la demandada..

Notifíquese la presente sentencia a las partes haciendo constar que contra la misma no cabe interponer recurso alguno, a tenor de lo dispuesto en el artículo 81.1.a) de la Ley Jurisdiccional

Así por esta mi sentencia la pronuncio, mando y firmo.

LA MAGISTRADA-JUEZ



GENERALITAT  
VALENCIANA