



**ACUERDO DE LA COMISIÓN PERMANENTE DE LA COMISIÓN SUPERIOR DE PERSONAL POR EL QUE SE APRUEBAN LOS CRITERIOS DE INTERPRETACIÓN RELATIVOS A LA COMPENSACIÓN ECONÓMICA DE LAS VACACIONES ANUALES RETRIBUIDAS NO DISFRUTADAS, REGULADO EN EL APARTADO 3 DEL ARTÍCULO 50 DE LA LEY DEL ESTATUTO BÁSICO DEL EMPLEADO PÚBLICO, APROBADO POR EL REAL DECRETO LEGISLATIVO 5/2015, DE 30 DE OCTUBRE.**

El artículo 14.m) 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, establece el derecho de los empleados públicos a las vacaciones, descansos, permisos y licencias.

De acuerdo con el artículo 50 de dicha norma, los funcionarios públicos tendrán derecho a disfrutar, durante cada año natural, de unas vacaciones retribuidas de 22 días hábiles.

De acuerdo con lo dispuesto en 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 señala en su apartado 7.2 la imposibilidad de compensación financiera de las vacaciones salvo en conclusión de la relación laboral.

De esta forma, y para asegurar la adaptación de las reglas que recoge el apartado segundo del artículo 7, por Ley 11/2020, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021, introduce un nuevo apartado 3 en el artículo 50 del TREBEP, con el siguiente tenor literal:

*3. El período de vacaciones anuales retribuidas de los funcionarios públicos no puede ser sustituido por una cuantía económica. En los casos de renuncia voluntaria, deberá garantizarse en todo caso, el disfrute de las vacaciones devengadas.*

*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.*

Partiendo de lo anterior, y de cara asegurar la aplicación homogénea de los preceptos incluidos, y que los mismos se interpretan de forma acorde con la citada Directiva, así como con la Comunicación interpretativa sobre la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, el objeto del presente acuerdo es establecer los criterios de interpretación relativos al derecho a solicitar una compensación económica en lugar de las vacaciones anuales retribuidas para garantizar su correcta aplicación en el ámbito de la Administración General del Estado.

Así, el artículo 50.3 del TREBEP plantea dos posibles situaciones según el motivo por el que la relación estatutaria entre el funcionario público y la Administración ha llegado a su fin, vinculándolas a la posibilidad de disfrutar las vacaciones antes de la fecha del fin de dicha relación, en los términos previstos por el artículo 7.2 de la Directiva.





## 1. Supuestos que dan lugar al reconocimiento de la compensación.

### a) En caso de renuncia voluntaria.

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 50.3 del TREBEP, en caso de renuncia voluntaria se deberá garantizar el disfrute de las vacaciones devengadas antes de la extinción de la relación de servicio.

Dado que la renuncia voluntaria se produce siempre en una fecha cierta y conocida, en estos supuestos se deberá garantizar el disfrute de las vacaciones devengadas en todo caso.

Se parte así de la premisa de que las vacaciones tienen carácter indisponible para el funcionario público, de manera que el titular de este derecho no puede renunciar a las mismas a cambio de una compensación económica salvo en supuestos excepcionales, tal y como dispone el artículo 50.3 TREBEP.

Dado que la renuncia voluntaria se produce siempre en una fecha cierta y conocida, en estos supuestos se deberá garantizar el disfrute de las vacaciones devengadas en todo caso, no procediendo indemnización económica alguna.

Ello se debe a que, dada la naturaleza de la relación estatutaria que une a los funcionarios con la Administración, la renuncia voluntaria debe seguir un procedimiento reglado, establecido en el artículo 64 del TREBEP, que prevé que *“la renuncia voluntaria a la condición de funcionario habrá de ser manifestada por escrito y será aceptada expresamente por la Administración...”*.

Así, la solicitud de renuncia debe ser aceptada por la Administración y no será efectiva en tanto no haya resolución de aceptación de la renuncia.

Ello implica que la fecha efectiva de la renuncia voluntaria a la condición de funcionario no puede determinarse de forma unilateral por el interesado, sino que la solicitud por escrito que se dirige a la Administración inicia el procedimiento y, tras comprobar que no concurren ninguno de los motivos de denegación expresamente previstos en el artículo 64, se podrá resolver en sentido favorable.

De este modo, dado el carácter indisponible de las vacaciones y la existencia de un procedimiento administrativo con sus términos y plazos, para hacer efectiva la renuncia voluntaria a la condición de funcionario, la Administración puede garantizar, antes de que la renuncia se haga efectiva, que los funcionarios disfruten de las vacaciones devengadas en todo caso.

Esta situación se asimila a los supuestos de jubilación del funcionario o funcionaria público,

En los casos previstos en las letras a) y b) del artículo 67 del TREBEP, es decir, en los supuestos de jubilación voluntaria a solicitud del funcionario y jubilación forzosa al cumplir con la edad legalmente establecida, se deberá garantizar el disfrute de las vacaciones devengadas en todo caso.

Por un lado, en el caso de jubilación voluntaria, la Administración deberá comprobar que el funcionario reúne los requisitos y condiciones establecidos en el Régimen de Seguridad Social que le sea aplicable. Por su parte, la jubilación forzosa será declarada de oficio al cumplir el funcionario la edad legalmente prevista.

Por tanto, en ambos casos, la declaración de la jubilación requiere de la tramitación del correspondiente procedimiento administrativo en el que, tal y como sucede con el supuesto de renuncia voluntaria a la condición de funcionario público, la determinación de la fecha efectiva de la jubilación no puede





determinarse de forma unilateral por el interesado, sino que es la Administración tras comprobar que efectivamente se reúnen los requisitos y condiciones establecidas para declarar la jubilación, tanto voluntaria como forzosa, resuelva el correspondiente procedimiento de manera favorable. Como consecuencia, en ambos casos, la jubilación se producirá siempre en fecha cierta y conocida.

Por ello, la Administración debe garantizar como, como criterio prioritario, el disfrute efectivo de las vacaciones devengadas antes de que se produzca la extinción de la relación de servicio público del funcionario.

Este criterio será igualmente aplicable a todos los supuestos en los que la terminación de la relación de servicios se conozca con anterioridad.

**b) En caso de extinción de la relación de servicios por causa ajena a la voluntad del funcionario público.**

El artículo 50.3 del TREBEP reconoce de manera excepcional el derecho a la compensación económica por las vacaciones devengadas y no disfrutadas en todos aquellos supuestos en los que concluya la relación de servicios de los funcionarios públicos por causas ajenas a la voluntad de estos.

Así, partiendo del derecho indisponible de los empleados a vacaciones anuales retribuidas, se establece en nuestro ordenamiento una cláusula de cierre que permite excepcionalmente compensar económicamente a quien, por razones objetivas o justificadas, no ha podido disfrutar de las mismas.

A modo ilustrativo, dicho precepto hace referencia a dos supuestos particularmente relevantes, como lo son la jubilación por incapacidad permanente o por fallecimiento, por tratarse de los dos supuestos más ampliamente reconocidos como casos de finalización de la relación de servicios de un funcionario de carrera por causas indubitadamente ajenas a la voluntad de éste.

Sin perjuicio de lo anterior, se podrá reconocer el abono de la compensación económica por vacaciones devengadas y no disfrutadas en otros supuestos no mencionados específicamente en los que la relación de servicios concluye por causas ajenas a la voluntad de los funcionarios.

Sin embargo, debe incidirse en la necesaria conceptualización de la relación de servicios que une al funcionario de carrera con la Administración, que no es un contrato de trabajo, ni una relación laboral basada en la voluntad de las partes, sino en una relación estatutaria, sujeta a derecho administrativo, por la que la persona se integra en la Administración para el servicio objetivo a los intereses generales.

Las únicas formas legales de finalización de la relación estatutaria de un funcionario de carrera vienen tasadas en el artículo 63 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, y son las siguientes:

- a) *La renuncia a la condición de funcionario.*
- b) *La pérdida de la nacionalidad.*
- c) *La jubilación total del funcionario.*
- d) *La sanción disciplinaria de separación del servicio que tuviere carácter firme.*
- e) *La pena principal o accesoria de inhabilitación absoluta o especial para cargo público que tuviere carácter firme.*

En el caso de los funcionarios de carrera, a diferencia de otros tipos de personal al servicio de la administración, el carácter permanente de la relación de servicio público que le vincula con la administración hace que las únicas causas ajenas a la voluntad para la falta de disfrute de las vacaciones





por el funcionario de carrera que se contemplan de acuerdo con el artículo 63 del TRLEBEP, salvo la muerte o la jubilación por incapacidad permanente, tengan un carácter residual y dependiente de la concurrencia de supuestos objetivos en que se acredite que por causas objetivas no pudo el funcionario disfrutar de sus vacaciones.

## 2. Solicitud del abono de una compensación económica.

El reconocimiento del derecho, al abono de la compensación económica previsto en el artículo 50.3 del TREBEP está sujeto a la tramitación del correspondiente procedimiento administrativo.

Así, en aquellos supuestos en los que se reconoce el derecho al abono de una compensación económica por las vacaciones devengadas y no disfrutadas, el artículo 50.3 del TREBEP establece que: “tendrán derecho a solicitar el abono de una compensación económica”.

Del tenor literal del precepto se extrae la configuración de un derecho de los funcionarios públicos a solicitar este abono, sin que se establezca obligación alguna y sin que este derecho afecte a las reglas generales del procedimiento administrativo.

De este modo, en aquellos casos en que la finalización de la relación de servicios se haya producido por causas ajenas a su voluntad, la Administración podrá iniciar de oficio el procedimiento, en virtud de lo establecido en el artículo 54 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, que prevé que *los procedimientos podrán iniciarse de oficio o a solicitud del interesado*.

En definitiva, el procedimiento se podrá iniciar de oficio o a instancia de los interesados.

En caso de que el procedimiento se inicie a instancia del interesado, la solicitud se canalizará a través del correspondiente procedimiento administrativo, y será el órgano competente el que deberá comprobar si se cumplen efectivamente los supuestos legalmente previstos y únicamente podrá denegar el abono de la compensación económica cuando no se cumpla con lo dispuesto en el artículo 50.3 del TREBEP.

Cabe subrayar que, en el supuesto de fallecimiento, la legitimación para solicitar el reconocimiento al derecho a la compensación económica por las vacaciones devengadas y no disfrutadas por el causante corresponde a sus causahabientes.

## 3. Carga de la prueba.

En lo relativo a quién debe demostrar que concurren razones objetivas que impiden disfrutar de las vacaciones anuales retribuidas, nada establece al respecto el artículo 50.3 del TREBEP. De este modo, la carga de la prueba recae en todo caso en la Administración.

Así, dado que para el reconocimiento del derecho al abono de la compensación económica se deberá tramitar el correspondiente procedimiento administrativo, en este deberá constar el expediente elaborado por la Administración que deberá contener la información relativa a la solicitud de vacaciones, en su caso la denegación y las razones, en su caso, de la misma.

Por tanto, el empleado, para tener derecho al abono de una indemnización sustitutoria, no tiene la carga de demostrar que razones objetivas le impidieron disfrutar de sus vacaciones anuales retribuidas.





Por todo ello, y atendiendo a los extremos ya contemplados, en aras de garantizar una correcta aplicación en lo que se refiere al procedimiento a seguir en los supuestos contemplados en apartado 3 del 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, la Comisión Superior de Personal, en el ejercicio de las competencias atribuidas en el Real Decreto 349/2001, de 4 de abril, por el que se regula su composición y funciones, adopta el siguiente:

### ACUERDO

1. Ante situaciones de finalización de relaciones de servicio, debe la Administración garantizar en tanto sea posible el disfrute de las vacaciones devengadas.
2. En particular, ante el supuesto de renuncia voluntaria a la condición de funcionario público en los términos establecidos en el artículo 64 del TREBEP o en los casos de jubilación con fecha cierta, se deberá, en todo caso, garantizar el disfrute efectivo de las vacaciones devengadas antes de la extinción de la relación de servicio.
3. En los casos de jubilación por incapacidad permanente o de fallecimiento, de acuerdo con el artículo 7.2 de la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, se reconoce el derecho a la percepción de una compensación económica por las vacaciones devengadas y no disfrutadas.
4. Además de los supuestos concretos previstos en el artículo 50.3 del TREBEP, en caso de extinción de la relación de servicios por causas ajenas a la voluntad del funcionario público, se reconocerá el derecho a la percepción de una compensación económica por las vacaciones devengadas y no disfrutadas.
5. Corresponde a la Administración Pública acreditar la imposibilidad de autorización de disfrute de vacaciones a efectos de reconocer el derecho al abono de dicha compensación económica.
6. En casos de concurrencia de causas ajenas a la voluntad del funcionario público, surge el derecho a la compensación que podrá tramitarse de oficio o a instancia de parte, de acuerdo con la legislación general en materia de procedimiento administrativo común.
7. En el supuesto de fallecimiento contemplado en el artículo 50.3 la legitimación para solicitar el reconocimiento al derecho a la compensación económica por las vacaciones devengadas y no disfrutadas por el causante corresponde a sus causahabientes.

Madrid, 13 de mayo de 2025

El Secretario de la Comisión Permanente  
de la Comisión Superior de Personal

