



Roj: **STS 5102/2008** - ECLI: **ES:TS:2008:5102**

Id Cendoj: **28079140012008100612**

Órgano: **Tribunal Supremo. Sala de lo Social**

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **17/07/2008**

Nº de Recurso: **152/2007**

Nº de Resolución:

Procedimiento: **Casación**

Ponente: **JORDI AGUSTI JULIA**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **STSJ CLM 1688/2007,**
STS 5102/2008

SENTENCIA

En la Villa de Madrid, a diecisiete de Julio de dos mil ocho.

Vistos los presentes autos pendientes ante esta Sala, en virtud del recurso de casación interpuesto por la Letrada D^a Olga Cornejo Cornejo, en nombre y representación de la Empresa de Transformación Agraria, S.A. (TRAGSA), contra la sentencia de fecha 11 de julio de 2007, dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha, en el procedimiento núm. 2/2007, seguido a instancia de Unión Regional de C.C.O.O. de Toledo, contra la empresa recurrente, sobre conflicto colectivo.

Ha comparecido en concepto de parte recurrida La Unión Regional de CC.OO. en Castilla la Mancha en Toledo, representada por el letrado D. Enrique Lillo Pérez.

Es Magistrado Ponente el Excmo. Sr. D. JORDI AGUSTÍ JULIÁ

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Por D. José Sánchez de los Silos, Secretario de la Organización de la Unión Regional del CC.OO, se interpuso demanda de conflicto colectivo, frente a la Mercantil TRAGSA, ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha, en la que, tras exponer los hechos y fundamentos de derecho que estimó de aplicación, terminaba suplicando se dictase sentencia por la que: "se condene a la mercantil demandada a que satisfaga a los trabajadores las cantidades descontadas en la nóminas de enero y febrero de 2007 y que hayan disfrutado las vacaciones durante el mes de febrero por decisión unilateral de la empresa. Así mismo, que se declare el derecho que tienen los representantes de los trabajadores a participar con la empresa en la fijación del calendario de vacaciones dentro del período de la campaña de prevención, tal como se establece en el Convenio Colectivo". Por Otrosí, solicitó el recibimiento del pleito a prueba.

SEGUNDO.- Admitida a trámite la demanda, se celebró el acto del juicio en el que la actora se afirmó y ratificó en la demanda, oponiéndose la demandada, según consta en acta. Recibido el juicio a prueba, se practicaron las propuestas por las partes y declaradas pertinentes.

TERCERO.- Por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla La-Mancha, se dictó sentencia con fecha 11 de julio de 2007, en la que constan los siguientes hechos probados: "PRIMERO La mercantil TRAGSA es la empresa adjudicataria del servicio de extinción de incendios en la región de Castilla-La Mancha, siéndole de aplicación el segundo Convenio Colectivo, de ámbito regional, de las Compañías Adjudicatarias de los Servicios contra Incendios Forestales de la Comunidad de Castilla-La Mancha, publicado en 17-04-2006.- SEGUNDO. El artículo 24 de dicho Convenio Colectivo dispone que: "Todo el personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a un período de vacaciones de 33 días naturales al año, o la parte proporcional en caso de ser inferior el período de contratación. El disfrute de las vacaciones será obligatorio y sólo podrá



realizarse durante el período de prevención y previa solicitud del trabajador con dos meses de antelación. Dadas las características especiales de este Servicio de Emergencia y la estacionalidad del mismo, si no fuese posible su disfrute dentro del período de contratación, se procederá a su abono prorrateándose mensualmente su importe conforme a los valores establecidos para cada categoría profesional en la Tabla Salarial del Anexo II".- TERCERO La duración de la campaña de Prevención y Extinción para el año 2006 ha sido de 300 días (10 meses), de los cuales 120 días han sido empleados en las labores de Extinción, realizadas durante los meses de junio a finales de septiembre, y el resto de 170 días, para labores de Prevención, ejecutadas durante los meses de mayo y de octubre a diciembre de 2006 y continuando durante los meses de enero y febrero de 2007, hasta completar los 300 días pactados en el Convenio Colectivo.- CUARTO La mercantil TRAGSA, unilateralmente, y sin someterlo a consulta con los representantes de los trabajadores en sus respectivas provincias, desde el mes de junio de 2006 y a cuenta de las vacaciones de la campaña del pasado año, abonó a cada uno de los trabajadores la parte proporcional de vacaciones en las cuantías que vienen especificadas en el Anexo 3º del Convenio Colectivo, en función de las categorías.- Sin embargo, posteriormente y también de forma unilateral, sin someterlo a la consideración de los representantes de los trabajadores, tras hacer pública una nota con fecha 25-1-2007 informando al efecto, ha procedido a descontar de sus nóminas las cantidades abonadas en los meses anteriores, obligando a todos los trabajadores a su disfrute durante el mes de febrero de 2007. Dicho descuento se ha realizado durante los meses de enero y febrero de 2007, detrayendo, en esos dos meses, las cantidades abonadas durante los 8 meses anteriores, que, en algunos casos, ha ascendido a la cantidad de 330 euros cada uno de los meses, en función del salario fijado en el Convenio para su categoría.- No obstante lo anterior, a algunos trabajadores a los que se les descontaron las cantidades prorrateadas por vacaciones en la nómina del mes de enero, la empresa les ha abonado la cantidad descontada en la nómina del mes de febrero.- QUINTO José Sánchez de los Silos, en nombre y representación de CC.OO. de Castilla-La Mancha, con fecha 21 de febrero de 2007, presentó ante el Jurado Arbitral de Castilla-La Mancha, con sede en Toledo, el intento de mediación, como requisito previo antes de la formalización de la presente demanda de conflicto colectivo, en los siguientes términos: "La empresa TRAGSA ha tomado la decisión unilateral de obligar a la toma de vacaciones en el último mes de trabajo al personal de prevención y extinción de incendios forestales de la región, contraviniendo así lo establecido en el art. 24 del vigente Convenio Colectivo de Empresas Adjudicatarias de Servicios de Prevención y Extinción de Incendios Forestales. Con su actuación, provoca que todos los trabajadores y trabajadoras que tuvieran vacaciones pendientes por la falta de previsión de TRAGSA sufran la detracción del salario y se vean obligados a la inactividad en unas fechas no consensuadas; lo que constituye una desmesura del poder empresarial y grava injustificadamente a los afectados.- Los 28 días de vacaciones a los que se tienen derecho, deben ser programados en tiempo y forma, y mediando la solicitud del trabajador, que no puede ver ahora cómo TRAGSA le impone fechas y le provoca un desajuste retributivo".- SEXTO Con fecha 9 de marzo de 2007 se ha celebrado el preceptivo intento de conciliación ante el Jurado Arbitral de Castilla-La Mancha en Toledo, con el resultado de "desacuerdo" (Doc 1 y 2). Asimismo se ha discutido el asunto en el ámbito de la Comisión de Interpretación y Vigilancia del Convenio que regula sus funciones y funcionamiento en el art. 9 del citado Convenio, con el resultado de "sin acuerdo".- SÉPTIMO El Sindicato CC.OO., que tiene un alto número de afiliados en la plantilla de TRAGSA y dispone de una notable representación en los diferentes comités de empresa, firmó en su día el Convenio Colectivo indicado.- OCTAVO El conflicto colectivo afecta a unos 2000 trabajadores, cifra que incluye a todo el personal que realiza las diferentes tareas propias de prevención y extinción de incendios".

CUARTO.- El fallo de dicha sentencia es del siguiente tenor literal: "Que estimando la demanda interpuesta por UNIÓN REGIONAL DE CCO.O. DE TOLEDO contra la empresa TRAGSA, posteriormente ampliada respecto a las empresas COSERFO S.C.L. y ASFOCON, debemos declarar y declaramos el derecho de los trabajadores de TRAGSA a participar con la empresa en la fijación del calendario de vacaciones dentro del período de la campaña de prevención, con arreglo a lo establecido en el Convenio Colectivo, condenando a la parte demandada a estar y pasar por esta declaración, y reconociéndoles el derecho de que no les sean retenidas por TRAGSA las cantidades que les han sido descontadas en nómina por el disfrute de las vacaciones en febrero de 2007".

QUINTO.- Contra expresada resolución se interpuso recurso de casación a nombre de la EMPRESA DE TRANSFORMACIÓN AGRARIA, S.A. (TRAGSA) y recibidos y admitidos los autos en esta Sala, por la Letrada D^a. Olga Cornejo Cornejo, se formalizó el recurso, basado en tres motivos: El primero amparado en el apartado b) del artículo 205 de la Ley de Procedimiento Laboral, con objeto de examinar la inadecuación del procedimiento, el segundo motivo al amparo de lo dispuesto en el apartado d) del artículo 205 de la Ley de Procedimiento Laboral, con el objeto de examinar el error cometido en la sentencia en la apreciación de la prueba, y el tercer motivo al amparo de lo dispuesto en el apartado e) del artículo 205 de la Ley de Procedimiento Laboral, con el objeto de examinar la infracción de normas del ordenamiento jurídico o de la jurisprudencia aplicables al asunto de autos.



SEXTO.- Evacuado el traslado de impugnación, por el letrado D. Enrique Lillo Pérez, en representación de la Unión Regional de CC.OO., de Castilla-La Mancha, en Toledo, el Ministerio Fiscal emitió informe en el sentido de considerar improcedente el recurso, e instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente se declararon conclusos los autos, señalándose para la votación y fallo el día 10 de julio de 2008, en cuya fecha tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Por el Secretario de Organización de la UNIÓN REGIONAL DE CC.OO. DE TOLEDO, se interpuso demanda de conflicto colectivo ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha, contra la empresa TRAGSA, y posteriormente ampliada respecto a las empresas COSERFO S.C.L. y ASFOCON, solicitando se sirva dictar:

"sentencia en su día por la que se estime la demanda formulada y se condene a la mercantil demandada a que satisfaga a los trabajadores las cantidades descontadas en las nóminas de enero y febrero de 2.007 y que hayan disfrutado las vacaciones durante el mes de febrero por decisión unilateral de la empresa. Asimismo, que se declare el derecho que tienen los representantes de los trabajadores a participar con la empresa en la fijación del calendario de vacaciones dentro del período de la campaña de prevención, tal como establece el Convenio Colectivo".

SEGUNDO.- En fecha 11 de julio de 2007, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha, dictó sentencia, cuyo fallo es del siguiente tenor literal : "Que estimando la demanda interpuesta por UNIÓN REGIONAL DE CC.OO. DE TOLEDO contra la empresa TRAGSA, posteriormente ampliada respecto a las empresas COSERFO S.C.L. y ASFOCON, debemos declarar y declaramos el derecho de los trabajadores de TRAGSA a participar con la empresa en la fijación del calendario de vacaciones dentro del período de prevención, con arreglo a lo establecido en el Convenio Colectivo, condenando a la parte demandada a estar y pasar por esta declaración, y reconociéndoles el derecho de que no les sean retenidas por TRAGSA las cantidades que les han sido descontadas en nómina por el disfrute de las vacaciones en febrero de 2007."

TERCERO.- Contra dicha sentencia se interpuso por la demandada TRAGSA el presente recurso de Casación, basado en los cuatro siguientes motivos : a) con amparo procesal en el apartado b) del artículo 205 de la Ley de Procedimiento Laboral , al objeto de examinar la inadecuación de procedimiento ya que no resulta procedente dirimir en el marco de un conflicto colectivo un asunto de orden claramente individual que, además, por razón de la materia -discrepancia a la hora de fijación de las vacaciones- tiene su cauce en el artículo 125 de la Ley de Procedimiento Laboral ; b) con amparo procesal en el apartado d) del ya citado artículo 205 de la misma Ley procesal laboral, al objeto de examinar el error cometido en la sentencia en la apreciación de la prueba, basado en documento obrantes en autos que demuestren la equivocación del Juzgador, sin que hayan resultado contradichos por otros elementos probatorios; y, c) con amparo procesal en el apartado e) del repetido artículo 205 de la Ley de Procedimiento Laboral , se denuncia la infracción del artículo 24 del Convenio Colectivo de Empresas Adjudicatarias de los Servicios de Prevención y Extinción de Incendios Forestales de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha por incorrecta interpretación, en relación con el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores y doctrina y jurisprudencia de desarrollo.

CUARTO.- Para dar respuesta a la problemática que plantea la primera de las cuestiones del motivo, la de negar el cauce procedimental del conflicto colectivo por no afectar a la generalidad de los trabajadores, es preciso partir de la redacción del artículo 151.1 de la Ley de Procedimiento Laboral , sobre el proceso de conflicto colectivo y de la doctrina de esta Sala que lo viene interpretando. El precepto establece que "se tramitarán a través del presente proceso las demandas que afecten a intereses generales de un grupo genérico de trabajadores y que versen sobre la aplicación e interpretación de una norma estatal, convenio colectivo, cualquier que sea su eficacia, o de una decisión o práctica de Empresa"; y en relación con este precepto la Sentencia de fecha 28 de junio de 2006 (recurso de casación 7/2005), ya tuvo ocasión, con cita de la sentencia de 6 de junio de 2.001 (recurso de casación 1439/2000), de recordar que : ".....hay que tener en cuenta que la Sala ha establecido con reiteración (sentencias de 25 de junio de 1.992, 12 de mayo de 1.998, 17 de noviembre de 1.999, 28 de marzo de 2.000, 12 de julio de 2.000 y 15 de enero de 2.001) que las pretensiones propias del proceso de conflicto colectivo se definen por dos elementos: 1) uno subjetivo, integrado por la referencia a la afectación de un grupo genérico de trabajadores, "entendiendo por tal no la mera pluralidad, suma o agregado de trabajadores singularmente considerados, sino un conjunto estructurado a partir de un elemento de homogeneidad" y 2) otro elemento objetivo, consistente en la presencia de un interés general, que es el que se actúa a través del conflicto y que se define como "un interés indivisible correspondiente al grupo en su conjunto y, por tanto, no susceptible de fraccionamiento entre sus miembros" o como "un interés que, aunque pueda ser divisible, lo es de manera refleja en sus consecuencias, que han de ser objeto de la oportuna individualización, pero no en su propia configuración general". En este sentido la sentencia de 1



de junio de 1992 aclara que "el hecho de que un litigio tenga por objeto un interés individualizable, que se concrete o pueda concretarse en un derecho de titularidad individual, no hace inadecuado el procedimiento especial de conflicto colectivo, siempre que el origen de la controversia sea la interpretación o aplicación de una regulación jurídicamente vinculante que afecte de manera homogénea e indiferenciada a un grupo de trabajadores". Ello es así porque, como precisó la sentencia citada de 25 de junio de 1992, al igual que en los conflictos individuales puede haber un momento colectivo que se identifica con la interpretación de una regla general, en los conflictos colectivos divisibles hay también un momento individual o plural en la medida en que la interpretación general ha de afectar necesariamente a los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del conflicto, como, por otra parte, muestra claramente el artículo 158.3 de la Ley de Procedimiento Laboral".

QUINTO.- La aplicación de la doctrina expuesta comporta el rechazo de la primera parte del motivo. En efecto, en el supuesto que se enjuicia concurre desde luego, el elemento de pluralidad subjetiva en la configuración del conflicto, al afectar a un grupo genérico de trabajadores que en realidad es la totalidad de la plantilla, sin que el hecho de que en concreto sólo un número menor de trabajadores haya solicitado el disfrute de vacaciones durante los meses de vacaciones, sea obstáculo -como pone de manifiesto el informe del Ministerio Fiscal- para concluir que potencialmente la decisión unilateral de la empresa de proceder al descuento en las nóminas de los trabajadores, de las cantidades que previamente les habían sido abonadas por las vacaciones no disfrutadas, puede afectar a la totalidad de la plantilla. Concorre asimismo el requisito objetivo de la existencia de un interés general, abstracto e indivisible de un colectivo que se ha visto afectado por la señalada decisión empresarial, concretado en que no les sean retenidas las cantidades descontadas, petición que aunque puede concretarse en un derecho de titularidad individual, tiene su origen en la controvertida decisión empresarial que vincula de manera homogénea e indiferenciada al citado colectivo.

Para sostener la inadecuación de procedimiento, se alega también por la recurrente, que por razón de la materia -discrepancia a la hora de fijar las vacaciones-, el procedimiento no es el del conflicto colectivo, sino el previsto en el artículo 125 de la Ley de Procedimiento Laboral para la fijación individual o plural de la fecha de disfrute de las vacaciones. Es claro, tal como se desprende del hecho probado cuarto de la sentencia que se combate y de lo expuesto hasta ahora, que la discrepancia surgida no hace referencia a problema relativo a la fijación del período de vacaciones, como tampoco a las preferencias que para ello pudieran corresponder a determinados trabajadores de la plantilla de la empresa demandada, supuestos ambos que si harían inadecuado el proceso de conflicto colectivo. La controversia hace referencia a la ya expuesta decisión empresarial, tomada de forma unilateral y sin consulta a los representantes de los trabajadores en sus respectivas provincias, desde el mes de junio de 2006 y a cuenta de las vacaciones de la campaña del pasado año, primero de abonar a cada uno de los trabajadores la parte proporcional de las vacaciones, y posteriormente, a partir de 25 de enero de 2007, igualmente de forma unilateral y sin la señalada consulta, proceder a descontar de sus nóminas las cantidades abonadas en los meses anteriores, obligando a todos los trabajadores a su disfrute durante el mes de febrero de 2007. De ahí, que al no tratarse de discrepancia sobre la fecha de disfrute de vacaciones, y concurrir los elementos subjetivo y objetivo ya analizados que condicionan la tramitación de la controversia a través de la modalidad procesal del conflicto colectivo, la inadecuación de procedimiento alegada por la recurrente ha de ser definitivamente rechazada.

SEXTO.- En el segundo de los motivos de recurso, y como ya se ha referenciado, la recurrente, interesa la revisión del relato fáctico de la sentencia de instancia, concretamente, de los hechos probados cuarto y octavo. Con respecto al hecho probado cuarto, y con invocación del documento obrante al folio 16 de los autos (comunicación efectuada por TRAGSA en fecha 25 de enero de 2007); documentos 15 a 19 de la prueba aportada por ella misma (consistentes en solicitudes de vacaciones de trabajadores de distintas provincias); documentos 5 a 8 de la misma prueba (relativos a los abonos y descuentos de las prorratas de las vacaciones de los diferentes centros de trabajo); y documentos 11 a 15 también de la prueba de la recurrente (relativos a los resúmenes de las vacaciones disfrutadas por trabajador y centro de trabajo); la parte recurrente propone el siguiente redactado alternativo:

"La mercantil TRAGSA el 25 de enero de 2007 tras las instrucciones dadas en el anterior mes de noviembre y en cumplimiento del art. 24 del Convenio Colectivo vigente de Empresas Adjudicatarias de Servicios de Prevención y Extinción de Incendios, comunicó a los trabajadores que aquellos que tuvieran días de vacaciones pendientes de disfrutar, que procediera a solicitarlas en su Delegación Provincial.

Con motivo de dicha situación se han producido tres situaciones diferentes:

a) Trabajadores que han disfrutado de todas las vacaciones y se les ha descontado de la nómina el abono que se había hecho con anterioridad de la prorrata de vacaciones.



- b) Trabajadores que han disfrutado parcialmente de las vacaciones y han cobrado la parte proporcional a las vacaciones no disfrutadas. En algunos casos los trabajadores habían solicitado las vacaciones en el mes de septiembre de 2006.
- c) Trabajadores que no han disfrutado ningún día de vacaciones y han percibido la prorrata de vacaciones en su totalidad.

Mostraron su desacuerdo con el disfrute de las vacaciones antes del 28 de febrero de 2007 algunos trabajadores de los distintos centros de trabajo en la siguiente medida:

- Albacete :12 trabajadores.
- Ciudad Real : 14 trabajadores.
- Guadalajara : 29 trabajadores.
- Toledo : 6 trabajadores.

Tragsa, en el mes de enero de 2007 informó al personal afectado por el Convenio de Incendios Forestales de la necesidad de disfrutar las vacaciones pendientes antes del día 28 de febrero de 2007 , sin que en las actuaciones conste solicitud alguna de trabajadores afectados por esta medida que hubieran interesado a la empresa el disfrute de vacaciones con la antelación de dos meses prevista en el artículo 24 del Convenio de aplicación."

Y en cuanto al hecho probado octavo, con invocación de los ya citados documentos 15 a 19 de la prueba aportada por la recurrente, el redactado alternativo propuesto es el siguiente:

"El presente procedimiento afecta a los trabajadores, de una plantilla aproximada de 2.000, que aparecen reseñados en el hecho cuarto conforme a la nueva redacción que se propone."

Ambas modificaciones fácticas han de ser rechazadas. La primera, por cuanto además de que la recurrente pretende construir un hecho probado adaptado a su particular y subjetivo criterio, partiendo de la práctica totalidad de su prueba documental, lo que no es admisible, carece de trascendencia -como pone de manifiesto el Ministerio Fiscal- ya que la sentencia de instancia resuelve el debate jurídico planteado en la demanda de conflicto, sin entrar en situaciones individuales de los trabajadores afectados que no es objeto del proceso, y que en su caso podrían ser útiles en su día para la concreción de las reclamaciones individuales de confirmarse la sentencia recurrida, pero no a los efectos de resolver la controversia jurídica suscitada. Y en cuando a la segunda modificación, su rechazo se impone, porque deriva de la modificación rechazada del hecho probado cuarto, y en su consecuencia, incurre en el mismo defecto que la anterior.

SÉPTIMO.- Finalmente, y con respecto al tercero de los motivos, procede desestimarlos al igual que los dos precedentes. Se denuncia por la recurrente la infracción del artículo 24 del Convenio Colectivo de Empresas Adjudicatarias de los Servicios de Prevención y Extinción de Incendios forestales de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha por incorrecta interpretación, en relación con el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores y doctrina y jurisprudencia de desarrollo.

Ahora bien, si de una parte el artículo 24 del Convenio Colectivo que se invoca como infringido dispone que : "Todo el personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a un período de vacaciones de 33 días naturales al año, o la parte proporcional en caso de ser inferior el período de contratación", estableciéndose a continuación que : El disfrute de las vacaciones será obligatorio y sólo podrá realizarse durante el período de prevención y previa solicitud del trabajador con dos meses de antelación", si bien "dadas las características especiales de este Servicio de Emergencia y la estacionalidad del mismo, si no fuese posible su disfrute dentro del período de contratación, se procederá a su abono prorrateándose mensualmente su importe conforme a los valores establecidos para cada categoría profesional en la Tabla Salarial del nexo II"; y de otra parte, en cuanto al derecho a las vacaciones anuales, el artículo 38.2 del Estatuto de los Trabajadores establece que : "El período o períodos de su disfrute se fijará de común acuerdo entre el empresario y el trabajador, de conformidad con lo establecido en su caso en los convenios colectivos sobre planificación anual de vacaciones"; estableciendo el número 3 del propio precepto, que : "El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute", acreditado, conforme al ya referenciado el hecho probado cuarto, que la empresa recurrente tomó la decisión de forma unilateral y sin consulta a los representantes de los trabajadores en sus respectivas provincias, desde el mes de junio de 2006 y a cuenta de las vacaciones de la campaña del pasado año, de abonar a cada uno de los trabajadores la parte proporcional de las vacaciones, y posteriormente, a partir de 25 de enero de 2007, igualmente de forma unilateral y sin la señalada consulta, procedió a descontar de sus nóminas las cantidades abonadas en los meses anteriores, obligando a todos los trabajadores a su disfrute durante el mes de febrero



de 2007", es claro, a juicio de la Sala, que dado el tenor de esta conducta, es en todo caso la empresa recurrente la que incumplió, lo dispuesto en los preceptos reseñados.

En efecto, adviértase, que a pesar de estar obligada a dar participación a los trabajadores en la fijación del calendario de vacaciones, dentro del período de la campaña de prevención conforme a lo establecido en el Convenio, la recurrente hizo caso omiso de esta obligación, consideró, unilateralmente, que no era posible el disfrute de vacaciones en el período establecido, y procedió a compensarlas en metálico de acuerdo con lo dispuesto en el propio Convenio. Pues bien, si la empresa actuó así, como acertadamente considera la sentencia de instancia, no podía posteriormente yendo contra sus propios actos e igualmente de manera literal, dejar de aplicar la regulación convencional, obligando a los trabajadores a disfrutar de las vacaciones durante el mes de febrero de 2007, sin darles opción a elegir otro mes -a pesar del derecho de los trabajadores a conocer el período de vacaciones al menos dos meses antes de comenzar su disfrute-, y descontándoles además, las cantidades que previamente les había abonado por dicho concepto.

Esta actuación empresarial, conculca desde luego el artículo 38.2 del Estatuto de los Trabajadores sobre derecho a vacaciones anuales y su desarrollo convencional plasmado en el artículo 24 del Convenio Colectivo de empresa, así como el artículo 82.3 del Texto estatutario, en el que se establece la fuerza vinculante de los convenios colectivos, resultando palmariamente irrelevantes las manifestaciones que se contienen en el recurso con respecto a que la decisión tomada sobre el no disfrute de las vacaciones en el período fijado en el convenio colectivo y su compensación en metálico se adoptó de acuerdo con la Administración autonómica, ante la brevedad de las campañas que le eran encomendadas para la prevención y extinción de incendios, porque además de que este supuesto acuerdo no figura en lugar alguno de la sentencia y no se adujo en la contestación a la demanda - pues la contestación se centró exclusivamente en la inadecuación de procedimiento-, es la recurrente la única responsable del incumplimiento convencional, como tampoco obviamente es excusable que la empresa se ampare ahora en que no se había percatado de lo que establecía el artículo 24 del Convenio, y que cuando se percató, procedió a dar cumplimiento al mismo, excusa fútil donde las pueda haber.

Finalmente, no puede hablarse de "enriquecimiento injusto" de los trabajadores como lo hace la recurrente en su escrito de recurso, pues como ya tuvo ocasión de señalar la sentencia del Tribunal Supremo de 21 de mayo de 1.948, el principio del "enriquecimiento injusto" es preciso combinarlo con el axioma moral y legal de que "quien usa de su derecho no daña ni perjudica a otro", por lo que la aplicación del señalado principio exige reprobabilidad de la causa motivadora del enriquecimiento o, en todo caso, ausencia de causa lícita, todo lo que desde luego, no concurre en el presente caso, en el que un comportamiento antijurídico empresarial ha obligado a los trabajadores a tomar las vacaciones en fechas sin duda poco propicias para la conciliación de la vida familiar y para el uso y disfrute vacacional, a la vez que les ha ocasionado un importante perjuicio económico al ver detraída de su nómina un parte sustancial de su salario.

OCTAVO.- Los razonamientos precedentes conllevan, tal y como propone el Ministerio Fiscal en su informe, la desestimación del recurso de casación planteado y la confirmación de la resolución recurrida, sin que haya lugar a realizar pronunciamiento alguno sobre las costas.

Por lo expuesto, en nombre de S. M. El Rey y por la autoridad conferida por el pueblo español.

FALLAMOS

Desestimamos el recurso de casación interpuesto por la Letrada Doña Olga Cornejo Cornejo, en nombre y representación de la EMPRESA DE TRANSFORMACIÓN AGRARIA, S.A. (TRAGSA), contra la sentencia de fecha 11 de julio de 2007, dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha, en el procedimiento núm. 2/2007 seguido a instancia del Sindicato UNIÓN REGIONAL DE CC.OO. DE TOLEDO, frente a la empresa TRAGSA, y las empresas COSERFO S.C.L. y ASFOCON, sobre Conflicto Colectivo. Sin pronunciamiento sobre costas.

Devuélvanse las actuaciones al Órgano Jurisdiccional de procedencia, con la certificación y comunicación de esta resolución.

Así por esta nuestra sentencia, que se insertará en la COLECCIÓN LEGISLATIVA, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

PUBLICACIÓN.- En el mismo día de la fecha fue leída y publicada la anterior sentencia por el Excmo. Sr. Magistrado D. Jordi Agustí Juliá hallándose celebrando Audiencia Pública la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de lo que como Secretario de la misma, certifico.