



Roj: **STS 4987/2015** - ECLI: **ES:TS:2015:4987**

Id Cendoj: **28079140012015100637**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **04/11/2015**

Nº de Recurso: **32/2015**

Nº de Resolución:

Procedimiento: **SOCIAL**

Ponente: **ANTONIO VICENTE SEMPERE NAVARRO**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **STSJ CV 9228/2014,**
STS 4987/2015

SENTENCIA

En la Villa de Madrid, a cuatro de Noviembre de dos mil quince.

Vistos los presentes autos pendientes ante esta Sala en virtud del recurso de casación interpuesto por la FEDERACIÓN DE SERVICIOS PÚBLICOS (FSP-UGT-PV), representada por la Procuradora Sra. Correcher Pardo y defendida por Letrado, contra la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Valencia, de 2 de octubre de 2014, en autos nº 27/2014, seguidos a instancia de dicha recurrente contra CULTURARTS GENERALITAT (Instituto Valenciano del Audiovisual "Ricardo Muñoz Suay", Instituto Valencia de la Música, Teatros de la Generalitat Valenciana, Instituto Valenciano de Conservación y Restauración de Bienes Culturales y Proyecto Cultural de Castellón, S.A.), INSTITUTO VALENCIANO DE COMPETITIVIDAD EMPRESARIAL-IVACE (Instituto de la Pequeña y Mediana Industria de la G.V., Agencia Valenciana de la Energía, Instituto Valenciano de la Exportación IVEX). GENERALITAT VALENCIANA y la MERCANTIL VALENCIANA DE APROVECHAMIENTO ENERGÉTICO DE RESIDUOS, S.A. (VAERSA), sobre conflicto colectivo.

Es Magistrado Ponente el Excmo. Sr. D. **Antonio V. Sempere Navarro**, quien expresa el parecer de la Sala.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- La FEDERACIÓN DE SERVICIOS PÚBLICOS (FSP-UGT-PV) interpuso demanda de conflicto colectivo ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad de Valencia. Tras exponer los hechos y fundamentos de Derecho que estimó de aplicación, terminaba suplicando se dicte sentencia por la que se condene a las demandadas CULTURARTS GENERALITAT (Instituto Valenciano del Audiovisual "Ricardo Muñoz Suay"; Instituto Valencia de la Música; Teatros de la Generalitat Valenciana; Instituto Valenciano de Conservación y Restauración de Bienes Culturales; y Proyecto Cultural de Castellón, S.A.), INSTITUTO VALENCIANO DE COMPETITIVIDAD EMPRESARIAL-IVACE (Instituto de la Pequeña y Mediana Industria de la G.V.; Agencia Valenciana de la Energía; Instituto Valenciano de la Exportación IVEX), GENERALITAT VALENCIANA y la MERCANTIL VALENCIANA DE APROVECHAMIENTO ENERGÉTICO DE RESIDUOS, S.A. (VAERSA) a reconocer el derecho del personal laboral, que presta sus servicios para la Administración Autónoma de la Generalitat Valenciana:

1. Al disfrute de los días de vacaciones adicionales que se hubieren adquirido por antigüedad a fecha 15 de julio de 2012, fecha de entrada en vigor del RDL 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad.

2. Y al disfrute de días de libre disposición adicionales, que se hubieran adquirido por antigüedad a la fecha de 15 de julio de 2012, de entrada en vigor del RDL 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad.



3. Para el caso de que no sea posible su efectivo disfrute, se proceda a indemnizar al dicente en cuantía idéntica al valor de los días efectivamente no disfrutados, con todo lo demás procedente en derecho.

SEGUNDO.- Admitida a trámite la demanda de conflicto colectivo, se celebró el acto del juicio en el que la parte 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.- Con fecha 2 de octubre de 2014 se dictó sentencia, en la que consta el siguiente fallo: "Que debemos desestimar y desestimamos la demanda interpuesta en nombre de la FEDERACIÓN DE SERVICIOS PÚBLICOS (FSP-UGT-PV) contra CULTURARTS GENERALITAT, INSTITUTO VALENCIANO DE COMPETITIVIDAD EMPRESARIAL-IVACE, GENERALITAT VALENCIANA y la MERCANTIL VALENCIANA DE APROVECHAMIENTO ENERGÉTICO DE RESIDUOS, S.A. (VAERSA), y en su consecuencia, debemos absolver y absolvemos a la parte demandada de los pedimentos contenidos en la misma".

CUARTO.- En dicha sentencia se declararon probados los siguientes hechos:

1º.- El presente conflicto afecta al personal que presta servicios para las distintas entidades públicas autonómicas demandadas, adheridos al servicio del sector público de la Comunidad Valenciana.

2º.- Las relaciones laborales entre los trabajadores y las distintas empresas demandadas se rigen por el II Convenio Colectivo para el Personal Laboral al servicio de la Administración Autonómica.

3º.- De acuerdo con la normativa vigente hasta el año 2012 los trabajadores afectados por el presente conflicto tenían reconocida licencia retribuida por asuntos propios de hasta 6 días por año de prestación de servicios efectivos. Al cumplir el sexto trienio se reconocía a cada trabajador dos días adicionales y un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

Igualmente y al cumplir quince años de servicios los trabajadores tenían derecho a un día adicional de vacaciones y otros tantos a los veinte, a los veinticinco y a los treinta. (Normativa recogida en los arts. 48 y 50 del EBEP, art. 38 del ET, Ley 10/2010 de 9 de julio de Ordenación y Gestión de la Fundación Pública Valenciana y Decreto autonómico 175/2006).

4º.- El RD-L 20/2012 de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, convalidado por acuerdo del Congreso de los Diputados de fecha 17 de julio siguiente, en su art. 8 modificó los citados preceptos, reduciendo los días de libre disposición y suprimiendo los días adicionales por antigüedad tanto para las vacaciones como para los días de asuntos particulares. Dejando sin efecto cualquier acuerdo, pacto o convenio para el personal funcionario o laboral que no se ajustara a la nueva normativa. La citada norma fue desarrollada por el Decreto-Ley 6/2012 de 28 de septiembre.

5º.- El 28 de julio de 2014 la parte actora presentó escrito ante la Consellería de Hacienda y Administraciones Públicas solicitando el reconocimiento del derecho a continuar en el disfrute de los días de vacaciones y de libre disposición adicionales que se hubieran adquirido por antigüedad a fecha de 15 de julio de 2012 o de forma subsidiaria el derecho a ser indemnizados por estos. La reclamación fue inadmitida por resolución de 2 de septiembre de 2014 en los términos y con los argumentos que damos aquí por reproducidos y que constan en el expediente administrativo aportado a la presente causa."

QUINTO.- Contra la expresada resolución se preparó recurso de casación a nombre de la FEDERACIÓN DE SERVICIOS PÚBLICOS (FSP-UGT-PV). Su Procuradora Sra. Correcher Pardo, en escrito de fecha 28 de noviembre de 2014, formalizó el correspondiente recurso, basándose en el siguiente motivo: ÚNICO.- Al amparo del art. 222 de la LRJS, por infracción de los arts. 6 y 151 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, en relación con los arts. 31, apartado 2, de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea y art. 7 de la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y de Consejo, de 4 de noviembre de 2003.

SEXTO.- No habiéndose presentado escrito alguno de impugnación ni de alegaciones por la parte contraria, el Ministerio Fiscal emitió informe en el sentido de considerar improcedente el recurso.

SÉPTIMO.- Instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente se declararon conclusos los autos, señalándose para la votación y fallo el día 4 de noviembre actual, en cuya fecha tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Términos del debate casacional.

1. Demanda de conflicto colectivo.

El 13 de junio de 2014 tuvo entrada en el Registro de la Sala de lo Social del TSJ de la Comunidad Valenciana la demanda presentada por la Federación de Servicios Públicos de UGT frente a Culturarts Generalitat, Instituto



Valenciano de Competitividad Empresarial (VACE), la Generalitat Valenciana y Valenciana de Aprovechamiento Energético de Residuos SA (VAERSA).

El demandante entiende que el Real Decreto-Ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad no puede afectar al disfrute futuro de los días adicionales de vacaciones o de libre disposición que los trabajadores al servicio de los organismos demandados ya habían consolidado.

Lo que se pide está relacionado con algunos derechos contemplados en los artículos 48 y 50 EBEP o 38 ET, en la Ley Valenciana 10/2010, de 9 de julio, de Ordenación y Gestión de la Función Pública Valenciana y en su Decreto de desarrollo 175/2006, de 24 de noviembre. En concreto, se apunta hacia los días adicionales de libre disposición dentro de cada año natural (dos al cumplirse el sexto trienio, incrementándose en uno por cada trienio cumplido a partir del octavo) o de vacaciones (un día hábil adicional al cumplir los quince años de servicio, añadiéndose otro más al cumplir los veinte, veinticinco y treinta).

En esencia, se sostiene que el RDL 20/2012 no puede afectar a quienes ya hubieran causado el derecho a disfrutar los días adicionales de referencia por haber cumplido los 15 años (o más) de servicios por cuenta de la Generalitat. La demanda acaba solicitando que al personal laboral afectado por el conflicto se le reconozca el derecho:

Al disfrute de los días de vacaciones adicionales que se hubieran adquirido por antigüedad a fecha 15 de julio de 2012, fecha de entrada en vigor del RDL 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad.

Y al disfrute de días de libre disposición adicionales, que se hubieran adquirido por antigüedad a la fecha de 15 de julio de 2012, de entrada en vigor del RDL 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad.

Para el caso de que no sea posible su efectivo disfrute, se proceda a indemnizar al dicente en cuantía idéntica al valor de los días efectivamente no disfrutados con todo lo demás procedente en Derecho.

3. Sentencia recurrida.

Resolviendo el procedimiento 27/2014, la Sala de lo Social del TSJ de la Comunidad Valenciana dictó la sentencia 2221/2014, de 2 de octubre, desestimatoria de la demanda. Los núcleos argumentales básicos de tal sentencia son los siguientes:

- a) Estamos ante cuestión diversa a la de supresión de la paga extra del mes de diciembre de 2012 y reclamación de las cantidades devengadas antes de la vigencia del RDL 20/2012.
- b) El RDL 20/2012 no afectó a los permisos o vacaciones del año 2012, por lo que dejó intactos los derechos adquiridos, como su Disposición Transitoria Primera se encarga de precisar.
- c) El Tribunal Supremo ha validado la supresión de los días adicionales reconocidos en convenios colectivos.
- d) No hay retroactividad cuando para años sucesivos se rebaja el número de los días vacacionales o de permisos, porque aún no se han integrado en el patrimonio del trabajador.
- e) El texto del art. 9.3 CE y la doctrina constitucional que lo interpreta son compatibles con la vigencia temporal acordada por el RDL 20/2012 en la materia objeto del conflicto.

4. Recurso de casación.

El 28 de noviembre de 2014 tuvo entrada en el Registro del TSJ de la Comunidad Valenciana el recurso de casación que hemos de resolver.

Se estructura de manera confusa, lo que ha dado pie a que el Ministerio Fiscal entienda que se basa en un único motivo por infracción de Ley. Considera que se ha vulnerado los arts. 6 y 151 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE), en relación con los artículos 31, apartado 2º, de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea y artículo 7 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.

El recurso reitera los argumentos expuestos en la demanda e insiste en la necesidad de respetar los derechos adquiridos al entrar en vigor el RDL 20/2012, en cuanto ya incorporados al patrimonio de cada trabajador. Expone también que solo una solución negociada podría justificar la retroactividad de una restricción de derechos; lo contrario implica una injusticia que altera la situación preexistente y desarticula de manera sorpresiva una situación en cuya perdurabilidad podía confiarse.

También se alega vulneración de preceptos constitucionales (artículos 14 y 9.3 CE).



Asimismo, se alega la infracción del artículo 8 y de la Disposición Transitoria del RDL 20/2012 .

5. Informe de la Fiscalía.

Dando cumplimiento al trámite del artículo 214.1 LRJS , con fecha 9 de abril de 2015, el Ministerio Fiscal emite su Informe instando que se desestime el recurso de casación.

Considera que en este caso no hay situaciones agotadas o consagradas en cuanto al derecho a disfrutar de los días adicionales de permiso por razón de antigüedad, pues de conformidad con las normas reguladoras (Convenio y EBEP en su anterior redacción) el derecho había de ser ejercitado al tiempo de consolidarse en el año natural en el que se perfeccionaba la antigüedad que daba derecho al disfrute de los días adicionales de permiso, sin que el disfrute de tales días adicionales pudiera postergarse o acumularse con los correspondientes a años venideros aunque aquellos no se hubieran disfrutado total o parcialmente en el año natural. No podía por ello concluirse que los futuros permisos habrían de regirse por unas disposiciones que ya habían perdido vigencia.

SEGUNDO.- Los preceptos aplicables.

La acción ejercitada y el recurso frente a la sentencia de instancia versan sobre la interpretación del RDL 20/2012 de 13 de Julio , de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad. Concretamente sobre el alcance que debe darse a la modificación que el artículo 8 introduce en los artículos 48 y 50 del EBEP y en las normas complementarias que los desarrollan, partiendo de las reglas generales sobre retroactividad normativa.

Estando, pues, ante un conflicto de estricto alcance jurídico, interesa examinar cuáles son las normas cuya interpretación se postula.

1. Normas afectadas por el RDL 20/2012.

A) En su redacción antes de entrar en vigor el RDL 20/2012, el artículo 48.2 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP) prescribía que " *Además de los días de libre disposición establecidos por cada Administración Pública, los funcionarios tendrán derecho al disfrute de dos días adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo* ", siendo seis los días de libre disposición.

Por su lado, el artículo 69.2 de la Ley 10/2010, de 9 de julio, de la Generalitat Valenciana , de Ordenación y Gestión de la Función Pública Valenciana, venía disponiendo también que " *Además de los días por asuntos propios que se establezcan, el personal funcionario tendrá derecho al disfrute de dos días adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo* " .

B) En aquel momento el artículo 50 EBEP venía disponiendo que " *Los funcionarios públicos tendrán derecho a disfrutar como mínimo, durante cada año natural, de unas vacaciones retribuidas de veintidós días hábiles, o de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio durante el año fue menor. A los efectos de lo previsto en el presente artículo, no se considerarán como días hábiles los sábados, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales* " .

Por su lado, el artículo 71 de la citada Ley 10/2010 recogía el derecho " *a un día hábil adicional al cumplir los quince años de servicios, añadiéndose un día hábil más al cumplir los veinte, veinticinco y treinta años de servicio, respectivamente* " .

C) Asimismo, el Decreto 175/2006, de 24 de noviembre, del Consell de la Generalitat Valenciana, por el que se regulan las condiciones de trabajo del personal al servicio de la Administración del Consell contenía prescripciones relevantes y vigentes en la época:

Conforme a su artículo 1.2, " *El presente Decreto y sus normas de desarrollo serán de aplicación al personal laboral, sin perjuicio de lo que establezca el Convenio Colectivo vigente que regule sus condiciones laborales* " .

A tenor de su artículo 38.1, " *Cada año natural, y hasta el día 15 de enero del año siguiente, se podrá disfrutar de hasta 6 días por asuntos propios o particulares no incluidos en el capítulo III* " .

Conforme a su artículo 46.3, a la duración general de las vacaciones (22 días hábiles si se toman fraccionadas o un mes natural completo, dentro de cada año) se suma que " *El personal que cumpla 15 años de servicios efectivamente prestados en la administración tendrá derecho a un día hábil adicional, añadiéndose un día hábil más al cumplir los 20, 25 y 30 años de servicio, respectivamente* " .

2. Prescripciones del RDL 20/2012 y normas concordantes.



El Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, adoptó diversas medidas de reducción de los derechos disfrutados por los empleados públicos. De ellas ha debido ocuparse repetidamente nuestra jurisprudencia, al igual que la del Tribunal Constitucional. En el presente caso solo interesa atender a los cambios introducidos por su artículo octavo en las dos materias litigiosas (permisos por asuntos propios, vacaciones).

A) Tras su modificación, el art. 48 EBEP recoge como derecho de los empleados públicos el disfrute del siguiente permiso: " *Por asuntos particulares, tres días* ", desapareciendo la mejora en función de la antigüedad.

Asimismo, en materia de vacaciones la nueva regulación solo contempla el derecho a disfrutar de " *veintidós días hábiles, o de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio durante el año fue menor* "

B) El RDL se cuidaba de disponer en el apartado Tres del citado artículo 8º (donde se modifica la regulación de permisos y vacaciones) que " *Desde la entrada en vigor de este Real Decreto-ley, quedan suspendidos y sin efecto los Acuerdos, Pactos y Convenios para el personal funcionario y laboral, suscritos por las Administraciones Públicas y sus Organismos y Entidades, vinculados o dependientes de las mismas que no se ajusten a lo previsto en este artículo, en particular, en lo relativo al permiso por asuntos particulares, vacaciones y días adicionales a los de libre disposición o de similar naturaleza* ".

Adicionalmente, el artículo 8º se encontraba en el Título I del RDL, por lo que su contenido quedaba afectado por lo dispuesto en el artículo 16. Conforme al mismo " *Se suspenden y quedan sin efecto los acuerdos, pactos y convenios para el personal del sector público definido en el artículo 22 de la Ley 2/2012, de 29 de junio, de Presupuestos generales del Estado, suscritos por las Administraciones públicas y sus organismos y entidades que contengan cláusulas que se opongan a lo dispuesto en el presente título* "

También hay que tomar en consideración lo previsto en el párrafo primero de la Disposición Transitoria Primera del RDL: " *Lo dispuesto en este Real Decreto -ley sobre vacaciones y días de asuntos particulares, días adicionales a los días de libre disposición o de similar naturaleza, no impedirá que el personal funcionario, estatutario y laboral disfrute los días correspondientes al año 2012, conforme a la normativa vigente hasta la entrada en vigor de este Real Decreto-ley* "

C) Por su lado, el Decreto Ley 6/2012, de 28 de septiembre, del Consell, de desarrollo y aplicación de las disposiciones incluidas en el título I y disposiciones concordantes del Real Decreto Ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad trasladó las previsiones del RDL 20/2012 a que se ha hecho referencia. A tal efecto modificó diversos apartados de la citada 10/2010, de 9 de julio.

Su Disposición Transitoria Segunda precisaba que " *En el año 2012, el personal empleado público disfrutará del número de días por asuntos particulares a los que tuviera derecho según la normativa vigente hasta la entrada en vigor del presente decreto ley. A partir del día 1 de enero de 2013, este número de días será de tres, de conformidad con lo dispuesto en la normativa estatal de carácter básico* "

3. Otras normas cuya infracción se denuncia.

Como queda dicho, el recurso de casación desarrolla, aunque de modo confuso, hasta tres motivos y considera que la sentencia de instancia ha vulnerado varios preceptos. Interesa ahora examinar detenidamente tales normas:

El artículo 14 CE dispone que " *Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social* "

El artículo 9.3 CE , en la parte que aquí interesa, dispone que *La Constitución garantiza la irretroactividad de las disposiciones sancionadoras no favorables o restrictivas de derechos individuales.*

El artículo 6 del TFUE prescribe que " *La Unión dispondrá de competencia para llevar a cabo acciones con el fin de apoyar, coordinar o complementar la acción de los Estados miembros. Los ámbitos de estas acciones serán, en su finalidad europea: a) la protección y mejora de la salud humana; b) la industria; c) la cultura; d) el turismo; e) la educación, la formación profesional, la juventud y el deporte; f) la protección civil; g) la cooperación administrativa* "

El artículo 151 del mismo TFUE (antiguo art. 136 TCE) dispone que " *La Unión y los Estados miembros, teniendo presentes derechos sociales fundamentales como los que se indican en la Carta Social Europea, firmada en Turín el 18 de octubre de 1961, y en la Carta comunitaria de los derechos sociales fundamentales de los trabajadores, de 1989, tendrán como objetivo el fomento del empleo, la mejora de las condiciones de vida y de trabajo, a fin de*



conseguir su equiparación por la vía del progreso, una protección social adecuada, el diálogo social, el desarrollo de los recursos humanos para conseguir un nivel de empleo elevado y duradero y la lucha contra las exclusiones. A tal fin, la Unión y los Estados miembros emprenderán acciones en las que se tenga en cuenta la diversidad de las prácticas nacionales, en particular en el ámbito de las relaciones contractuales, así como la necesidad de mantener la competitividad de la economía de la Unión. Consideran que esta evolución resultará tanto del funcionamiento del mercado interior, que favorecerá la armonización de los sistemas sociales, como de los procedimientos previstos en los Tratados y de la aproximación de las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas".

Conforme al artículo 31.2 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea " *Todo trabajador tiene derecho a la limitación máxima de la duración del trabajo y a periodos de descanso diarios y semanales, así como a un periodo de vacaciones anuales retribuidas* " .

En fin, el artículo 7 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, sobre vacaciones, dispone que " *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* " .

TERCERO.- Alcance y examen de las modificaciones cuestionadas.

1.Exigencias del recurso de casación respecto de la infracción normativa.

El artículo 210.2 LRJS exige que en el escrito de interposición del recurso de casación se expresen " *con el necesario rigor y claridad* " cada uno de los motivos de casación, " *razonando la pertinencia y fundamentación de los mismos y el contenido concreto de la infracción o vulneración cometidas, haciendo mención precisa de las normas sustantivas o procesales infringidas* " .

Esta Sala viene insistiendo en que la exigencia de alegar de forma expresa y clara las infracciones legales que se denuncian, no se cumple con solo indicar los preceptos que se consideren aplicables, sino que además, es requisito ineludible razonar de forma expresa y clara sobre la pertinencia y fundamentación del recurso en relación con cada una de las infracciones que son objeto de denuncia. En el presente caso, alguno de los preceptos cuya infracción se acusa no son objeto de posterior reflexión alguna. Puesto que no podemos construir el recurso, aventurando el modo en que se considera infringida la norma en cuestión, respecto de esas denuncias tampoco será posible examinar la eventual vulneración cometida por la sentencia de instancia.

Aunque abordemos el examen de los tres motivos (o submotivos) del recurso, como obliga el artículo 24 CE , con ánimo de responder a las protestas que en el mismo se contienen, es menester advertir que su ausencia de claridad, de separación y de numeración, merecen una seria advertencia por nuestra parte.

2.Consideraciones de la Sala sobre las vulneraciones constitucionales denunciadas.

A) Considera el recurrente que el RDL 20/2012 discrimina a los trabajadores que ya habían alcanzado los suficientes años de antigüedad como para ver aumentados sus días de permiso libre o sus vacaciones. Se trata de una vulneración del artículo 14 CE en conexión con el art. 9.3, donde se prohíbe la retroactividad de las normas restrictivas de derechos.

B) Sobre el significado de la prohibición de retroactividad a las normas la doctrina del Tribunal Constitucional se ha ocupado en diversas ocasiones. Especialmente útil para resolver este conflicto colectivo es la advertencia de que *no hay tal retroactividad cuando una ley regula de manera diferente y pro futuro situaciones jurídicas creadas con anterioridad a su entrada en vigor y cuyos efectos no se han consumado*. En ese sentido, por ejemplo, pueden verse las STC 227/1988 y las allí citadas.

También se ha explicado que solo puede afirmarse que la norma es retroactiva, a efectos del artículo 9.3 CE , cuando incide sobre sus relaciones consagradas y afecta a situaciones agotadas, de tal modo que la incidencia de los derechos, en cuanto a su protección en el futuro no pertenece al campo estricto de la retroactividad. En este sentido, por ejemplo, véanse las SSTC 42/1986 , 99/1987 o 199/1990 .

C) Esta doctrina constitucional que estamos recordando a fin de sentar la base de nuestra respuesta desestimatoria al primer motivo de recurso es bien conocida por el sindicato que lo plantea.

En el escrito de formalización, en efecto, con cita de las SSTC 42/1986 y 99/1987 , se afirma literalmente lo que sigue:



La irretroactividad significa, en sentido jurídico constitucional, que la norma nueva Afectará al futuro y no al pasado, no existiendo retroactividad en una relación de tracto sucesivo cuando la nueva norma se aplica al desarrollo futuro de la relación, sin afectar a los efectos ya consumados en la situación anterior.

D) Sucede que el recurrente entiende que los trabajadores ya han devengado un derecho a disfrutar las vacaciones o los permisos con los incrementos por antigüedad que se ha expuesto y que ese derecho es temporalmente ilimitado.

Sin embargo, se trata de un error conceptual evidente. Las vacaciones o los días de libre disposición se devengan a lo largo del año a que corresponden, y con arreglo a la regulación vigente. No se ha contractualizado el derecho a que los términos de esa regulación permanezcan invariables para quienes ya se benefician de ella, que es la pretensión realmente subyacente en el conflicto colectivo. La sentencia recurrida ha dado una respuesta razonada y satisfactoria a esta cuestión, que reiteramos y asumimos:

La supresión de los días adicionales, que contempla el artículo 8 del RDL 20/2012 no implica una aplicación retroactiva de la norma en cuanto que no nos encontramos ante un derecho consolidado sino ante una normativa que regula para cada anualidad el disfrute de las vacaciones y el de los días de libre disposición.

Los días adicionales suprimidos están expresamente contemplados por el mandato legal con independencia de que su reconocimiento aparezca ligado a la antigüedad del trabajador y por lo tanto entran dentro del ámbito de aplicación del artículo 8.3 del RDL20/2012 , sin que tal supresión suponga aplicar la norma con carácter retroactivo pues tanto las vacaciones como los días de asuntos propios se devengan en el año natural de acuerdo con la norma vigente y en este caso el derecho transitorio determina precisamente que el cambio normativo no afectará a los derechos adquiridos para el año en curso sino que se aplicará para el computo de las vacaciones y permisos del siguiente año.

Tal interpretación es perfectamente coherente con el texto legal, con la doctrina constitucional recogida entre otras en las STC 92/1992 y 210/1990 de 11/06/1992 y 20/12/1990 respectivamente y con el texto constitucional del art 9.3 CE . que "garantiza...la irretroactividad de las disposiciones no favorables o restrictivas de derechos individuales" .

E) Al entrar en vigor el RDL 20/2012 el 15 de julio de 2012, día siguiente a su publicación (cf. Su Disposición Final 15 ^a), podía haberse planteado un problema de retroactividad odiosa respecto de quienes ya hubieren consolidado la antigüedad correspondiente y no hubieren disfrutado los días adicionales de permiso o de vacaciones, al menos en la cuantía proporcionalmente devengada por el transcurso de parte de la anualidad.

Para evitar esa enojosa situación, el propio legislador arbitó la solución intertemporal que refleja la trascrita Disposición Transitoria. Como expone el Ministerio Fiscal en su acertado Informe, esa previsión adicional aleja toda sombra de retroactividad a la reducción de derechos en materia de permisos o de vacaciones.

F) Por lo demás, afectando la reducción de derechos en materia de permisos a todos los empleados públicos, resulta difícil de entender cuál es el término de comparación que se tiene en cuenta a la hora de sostener la existencia de una discriminación, como el recurso afirma.

G) Cosa distinta es que se estuviera queriendo cuestionar el ajuste a la Constitución de este bloque normativo de restricción de derechos. Pero ni se postula así, ni esta Sala considera que haya dudas sobre la adecuación a la Ley Fundamental de los cambios ahora examinados, ni se ha invocado otros posibles fundamentos para cuestionar lo acaecido (irregresividad normativa, seguridad jurídica, proscripción de la arbitrariedad, confianza legítima), por lo que escapa a este Tribunal toda reflexión en ese sentido.

H) En definitiva: no existe retroactividad constitucionalmente proscrita cuando se rebajan los beneficios preexistentes y las normas que lo hacen proyectan sus efectos hacia el futuro, tanto para quienes ya están prestando su actividad (en las viejas condiciones) cuanto para quienes comiencen a hacerlo con posterioridad.

3. Consideraciones de la Sala sobre la vulneración de normas de la Unión Europea.

A) Ninguna argumentación se realiza sobre el modo en que se haya vulnerado el artículo 6 TFUE .

El contenido propedéutico del precepto es evidente pues se limita a listar los ámbitos competenciales en los que la Unión podrá *apoyar, coordinar o complementar la acción de los Estados miembros*. Seguramente, en concordancia, la mención como infringido también es retórica. En todo caso, de conformidad con lo expuesto más arriba, es claro que no se cumplen las exigencias legales para que podamos examinar su eventual vulneración.

B) El artículo 151 TFUE es mencionado y reproducido de manera literal, pero sin argumentación alguna acerca del modo en que haya podido vulnerarse por la sentencia dictada en instancia.



El precepto no alude a la retroactividad, sino a otros principios, inclusive el de equiparación en el progreso, que quizá el recurrente desearía emparentar con la imposibilidad de modificar *in peius* una regulación. Pero además de insistir en la imposibilidad de adentrarnos en una tarea discursiva vedada al Tribunal que decide sobre un recurso extraordinario, el apunte normativo que se realiza difícilmente conduciría al éxito del recurso.

Basta recordar que el ámbito de aplicación del principio de protección de la confianza legítima no puede extenderse hasta el punto de impedir, de manera general, que una nueva normativa se aplique a los efectos futuros de situaciones nacidas al amparo de la normativa anterior. En este sentido, STJCE de 14 de enero de 1987, *Alemania/Comisión*, asunto C-278/84, apartado núm.: 36 y STJCE de 29 de junio de 1999, *Butterfly Music*, asunto C-60/98, apartado núm.: 25. STJCE de 29 de enero de 2002, *Land Nordrhein-Westfalen y Beata Pokrzeptowicz-Meyer*, asunto C-162/00, apartados núm. 42 y 43.

C) También se afirma la vulneración de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, concretamente en la parte que reconoce el derecho al descanso, en especial a *vacaciones anuales retribuidas*.

Se considera que estamos ante un derecho fundamental, categoría extensible a los días de permiso porque participan de la misma naturaleza que las vacaciones.

Pero el ámbito de aplicación de la Carta, por lo que se refiere a la acción de los Estados miembros, se define en su artículo 51, apartado 1, conforme al cual las disposiciones de la Carta se dirigen a los Estados miembros únicamente cuando apliquen el Derecho de la Unión. En efecto, conforme a reiterada jurisprudencia del Tribunal de Justicia, en esencia, los derechos fundamentales garantizados en el ordenamiento jurídico de la Unión deben ser aplicados en todas las situaciones reguladas por el Derecho de la Unión, pero no fuera de ellas (sentencia Åkerberg Fransson, C-617/10; sentencia 5 febrero 2015, C 117-14, etc.).

Por lo tanto, la norma comunitaria realmente operativa para enjuiciar su eventual quebrantamiento no es otra que la Directiva 2003/88.

D) Finalmente, se denuncia la vulneración de las previsiones que la Directiva sobre ordenación del tiempo de trabajo contiene sobre vacaciones.

El recurso expone que estamos ante un principio general del Derecho Social Comunitario, por lo que no caben interpretaciones restrictivas pues la finalidad que se persigue es que los trabajadores dispongan de ese periodo de ocio y esparcimiento.

Esta Sala ha dictado numerosas sentencias en materia de vacaciones asumiendo los criterios emanados del Tribunal de Luxemburgo (sobre postergación de la fecha de inicio cuando la persona que trabaja se encuentra con el contrato suspendido por maternidad o incapacidad temporal; sobre remuneración a percibir; sobre identidad y no equivalencia con otras situaciones; etc.). Sin embargo el recurso omite la mención de sentencia alguna que respalde su tesis sobre la prohibición de reducir los derechos vacacionales hacia el futuro.

En contra de lo que manifiesta el recurso, aquí no se trata de interpretar el régimen del derecho a vacaciones establecido por el RDL 20/2012 y normas concordantes, que es meridianamente claro, sino de enjuiciar su validez desde la perspectiva propuesta.

Dada la precaución adoptadas por la Disposición Transitoria del RDL y el alcance que posee el concepto de retroactividad, tampoco vemos vulneración de lo establecido por la Directiva 33/2008. Las vacaciones que garantiza son *anuales*, es decir, lo que abunda en la idea de que el devengo y el disfrute deben cursar (salvo supuestos excepcionales) con arreglo al principio de intra anualidad. Y dentro del año 2012 (en curso, al momento de promulgarse el RDL 20/2012) el legislador de emergencia se abstuvo de incidir.

Por otro lado, la previsión de la Directiva se cuida de advertir que ese derecho a vacaciones se desenvuelve *de conformidad con las condiciones de obtención y concesión establecidas en las legislaciones y/o prácticas nacionales*, lo que aboca a la validez de las previsiones cuestionadas, en cuanto no aparecen como opuestas a los mínimos contemplados en la Directiva.

4.Consideraciones de la Sala sobre la infracción del propio RDL 20/2012.

A) Finalmente, el recurso argumenta que las previsiones del RDL impiden que las previsiones del EBEP sean mejoradas en el ámbito autonómico, pero salva los derechos de quienes ya los habían conseguido.

Lo que, al parecer, se argumenta es que la Disposición Transitoria salva los derechos ya devengados, no para el año 2012 sino para los sucesivos.

B) Más arriba ha quedado expuesta la interpretación que asumimos respecto del alcance de la Disposición Transitoria, a la que no podemos hacer decir aquello no está en ella.



Adicionalmente, si las cosas fueran como en este submotivo se aduce, carecería de sentido toda la argumentación desplegada en contra de la regulación del RDL.

C) No hay vulneración de "derechos adquiridos", sencillamente, porque los mismos no existen. Hemos de remitirnos en este punto a las consideraciones vertidas en los primeros párrafos de este Fundamento.

CUARTO.- Desestimación del recurso.

Las consideraciones precedentes hacen que, de conformidad con el Informe del Ministerio Fiscal, hayamos de desestimar el recurso. La minoración de derechos vacacionales o de permiso no ha sido retroactiva, ni colisiona con principios de Derecho Comunitario, ni podía entenderse ajena a los empleados con antigüedad superior a quince años.

Interesa asimismo advertir que esta Sala conoce los cambios operados en la regulación de permisos y vacaciones para los empleados públicos de la Generalitat como consecuencia del Decreto Ley 6/2015, 16 octubre, del Consell, por el que se hace efectiva la recuperación de determinadas cantidades de la paga extraordinaria de diciembre de 2012 y de modificación urgente de la Ley 10/2010, de 9 de julio, de la Generalitat, de ordenación y gestión de la función pública valenciana. Pero que vuelvan a estar vigentes los derechos minorados en 2012 (con ciertas variantes) no significa que haya desaparecido el objeto del proceso. Resulta evidente que el lapso temporal intermedio queda afectado por la suerte del recurso y de ahí que hayamos procedido a su resolución.

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

FALLAMOS

1) Desestimamos el recurso de casación interpuesto por la FEDERACIÓN DE SERVICIOS PÚBLICOS (FSP-UGT-PV) contra la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Valencia, de 2 de octubre de 2014, en autos nº 27/2014, seguidos a instancia de dicha recurrente contra CULTURARTS GENERALITAT (Instituto Valenciano del Audiovisual "Ricardo Muñoz Suay"; Instituto Valencia de la Música; Teatros de la Generalitat Valenciana; Instituto Valenciano de Conservación y Restauración de Bienes Culturales; y Proyecto Cultural de Castellón, S.A.), INSTITUTO VALENCIANO DE COMPETITIVIDAD EMPRESARIAL-IVACE (Instituto de la Pequeña y Mediana Industria de la G.V.; Agencia Valenciana de la Energía; e Instituto Valenciano de la Exportación IVEX). GENERALITAT VALENCIANA y la MERCANTIL VALENCIANA DE APROVECHAMIENTO ENERGÉTICO DE RESIDUOS, S.A. (VAERSA), sobre conflicto colectivo.

2) Confirmamos la citada sentencia 2221/2014, de 2 de octubre, dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana.

3) No ha lugar a la imposición de costas.

Devuélvanse las actuaciones a la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Valencia, 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. Antonio V. Sempere Navarro hallándose celebrando Audiencia Pública la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de lo que como Secretario de la misma, certifico.