



Roj: **STSJ CAT 6085/2011 - ECLI:ES:Tsjcat:2011:6085**

Id Cendoj: **08019340012011103644**

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

Sede: **Barcelona**

Sección: **1**

Fecha: **24/05/2011**

Nº de Recurso: **1201/2011**

Nº de Resolución: **3620/2011**

Procedimiento: **Recurso de suplicación**

Ponente: **CARLOS HUGO PRECIADO DOMENECH**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTÍCIA

CATALUNYA

SALA SOCIAL

NIG : 08019 - 44 - 4 - 2010 - 0008824

AM

ILMO. SR. JACOBO QUINTANS GARCIA

ILMO. SR. LUÍS JOSÉ ESCUDERO ALONSO

ILMO. SR. CARLOS HUGO PRECIADO DOMENECH

En Barcelona a 24 de mayo de 2011

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, compuesta por los/as Ilmos/as. Sres/as. citados al margen,

EN NOMBRE DEL REY

ha dictado la siguiente

S E N T E N C I A núm. 3620/2011

En el recurso de suplicación interpuesto por SEAT, S.A. frente a la Sentencia del Juzgado Social 27 Barcelona de fecha 1-12- 2010 dictada en el procedimiento nº 512/2010 y siendo recurridos Calixto y Desiderio . Ha actuado como Ponente el Ilmo. Sr. CARLOS HUGO PRECIADO DOMENECH.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha 26-5-10 tuvo entrada en el citado Juzgado de lo Social demanda sobre Reclam. derechos contrato trabajo, en la que el actor alegando los hechos y fundamentos de derecho que estimó procedentes, terminaba suplicando se dictara sentencia en los términos de la misma. Admitida la demanda a trámite y celebrado el juicio se dictó sentencia con fecha que contenía el siguiente Fallo:

" Que estimando la demanda interpuesta por Calixto y Desiderio frente a SEAT, S.A. en materia de reconocimiento del derecho a vacaciones, debo reconocer y reconozco el derecho de los actores a disfrutar de 5 días laborales de vacaciones retribuidas correspondientes al año 2009, condenando a la empresa a estar y a pesar por la presente resolución."

SEGUNDO.- En dicha sentencia, como hechos probados, se declaran los siguientes:

Primero. Los actores Calixto y Desiderio prestan servicios para la empresa SEAT, S.A. con antigüedad de 30-4-1991 y de 2-4-1998, categoría profesional de Oficial de 1ª, ambos, y salarios de 2609,40 euros y 2574,60 euros, respectivamente.



Segundo. Han permanecido en situación de incapacidad temporal durante los siguientes períodos:

Calixto de 23-11-2009 a 12-1-2010.

Desiderio de 01-12-2009 a 5-12-2010.

Tercero. Tenían asignados para su disfrute los cinco días laborables de vacaciones en Navidad en los días 24,28,29,30 y 31 de diciembre del 2009.

Cuarto. Solicitados a la empresa tras sus respectivas altas médicas que se les concediesen los citados días de vacaciones pendientes de realizar les fueron denegados.

Quinto. El art. 94 sobre "vacaciones" del XVIII Convenio Colectivo de SEAT SA dispone entre otras previsiones, en su apartado 4º que: "La incapacidad temporal iniciada más de quince días antes de la fecha de comienzo de las vacaciones colectivas de verano y que persista en dicha fecha, suspenderá el inicio de las vacaciones, que serán disfrutadas posteriormente en las fechas que el interesado acuerde con la Dirección, siempre dentro del año natural a que correspondan las vacaciones".

Sexto. Se ha celebrado el preceptivo acto de conciliación sin avenencia.

TERCERO.- Contra dicha sentencia anunció recurso de suplicación la parte demandada, que formalizó dentro de plazo, y que la parte contraria, a la que se dió traslado la impugnó, elevando los autos a este Tribunal dando lugar al presente rollo.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- La demandada, SEAT S.A, interpone recurso de suplicación frente a la sentencia nº 518/2010 dictada el 1 de diciembre de 2010 por el Juzgado de lo Social nº 27 de Barcelona en los autos seguidos en materia de reconocimiento de derecho a vacaciones nº 512/2010 a instancia de D. Calixto y D. Desiderio ,

La sentencia recurrida estima la demanda y reconoce el derecho de los actores a disfrutar de 5 días laborales (sic) de vacaciones retribuidas correspondientes al año 2009.

El recurso ha sido impugnado por la representación procesal de los actores.

SEGUNDO .- En el único motivo del recurso, al amparo del art .191 c) LPL , la recurrente denuncia la infracción de los arts. 38.1 y 3.3 ET y arts. 94.1 y 4 del XVII CONVENIO COLECTIVO DE SEAT SA (BOE de 26 de marzo de 2006), en relación al art.82.3 ET .

Como hechos probados relevantes para determinar la existencia de las infracciones denunciadas, hay que consignar los siguientes:

-D. Calixto permanece en situación de IT desde 23 de noviembre de 2009 hasta 12 de enero de 2010

-D. Desiderio permanece en situación de IT desde 1 de diciembre de 2010 hasta 5 de febrero de 2010. (en el hecho probado segundo consta por error de transcripción "5-12-2010 como se evidencia en el documento nº 1 de la actora, f.54, siendo un hecho no controvertido)

-Ambos tenían asignados para su disfrute los cinco días laborables de vacaciones en Navidad a los días 24,28,29,30 y 31 de diciembre de 2009.

-Ambos trabajadores solicitaron el disfrute de tales días una vez dados de alta médica y la empresa se lo denegó.

La recurrente aduce, en síntesis, que:

-Los actores finalizaron la situación de IT, en el año 2010, por lo que no tienen derecho a recuperar los cinco días de vacaciones adicionales de Navidad, desde el momento en que finaliza el año natural correspondiente (2009) y ya han disfrutado de los 30 días legalmente establecidos

-El art.94.4 CC sólo prevé la posibilidad de suspender el inicio de las vacaciones de Verano en caso de que la incapacidad temporal se inicie más de quince días antes de la fecha de comienzo de las vacaciones, que serán disfrutadas posteriormente, siempre dentro del año natural. Nada se dice de las vacaciones de Navidad en el CCol, en que no se prevé la posibilidad de suspensión ni dentro del año natural a que correspondan.

-El art.38.3 ET prevé el derecho al disfrute de las vacaciones en fecha distinta a la de la IT, aunque haya terminado el año natural al que corresponda, sólo cuando la IT derive de embarazo, parto o lactancia natural,



por lo que la IT derivada de enfermedad común o incluso contingencia profesional, es un supuesto excluido del derecho a disfrutarlas en fecha distinta.

La impugnante niega la existencia de tales infracciones y entiende, en resumen que:

-La cuestión que se plantea ya ha sido resuelta por STJCE de 20 de enero de 2009 , y otras que cita

-El art.94 del CCol no puede ir en contra del sistema de fuentes (art.3.5 ET)

Una vez centrado el objeto del recurso, podemos sintetizar la cuestión que se plantea en el siguiente sentido
¿ las vacaciones que superan el mínimo legal, establecidas por Convenio Colectivo, cuando coinciden con períodos de Incapacidad temporal derivada de enfermedad común iniciados antes del período vacacional, generan el derecho a disfrutarse en fecha distinta a la de la IT, incluso en el año siguiente al que les corresponde?

Para dar respuesta a ello debemos tener en cuenta una serie de argumentos normativos y doctrinales:

En primer lugar , art.40.2 CE establece como principio rector de la política social que los poderes públicos garantizarán el descanso necesario mediante, entre otras, las vacaciones anuales. El reconocimiento, respeto y protección de este principio ha de informar la práctica judicial. La STC 192/03 ha negado que el trabajador sea un mero factor de producción y ha vinculado el período vacacional al libre desarrollo de su propia personalidad (art.10.2 CE)

En segundo lugar , el art. 31 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea dispone que Todo trabajador tiene derecho a un periodo de vacaciones anuales retribuidas. En el ámbito comunitario, la Directiva 2003\88, en su art. 7 dispone que "Loperiodo obtención concesión prácticas periodo mínimo podrá compensación conclusión relación s Estados miembros adoptaran las medidas necesarias para que todos los trabajadores dispongan de un periodo de al menos cuatro semanas de vacaciones anuales retribuidas, de conformidad con las condiciones de obtencion y concesion establecidas en las legislaciones y/o practicas nacionales. El periodominimo de vacaciones anuales retribuidas no podra ser sustituido por una compensacion financiera, excepto en caso de conclusion de la relacion laboral."

El derecho de cada trabajador a vacaciones anuales retribuidas debe considerarse como un principio del Derecho social comunitario de especial importancia respecto del cuál no pueden establecerse excepciones y cuya aplicación por parte de los jueces nacionales sólo puede realizarse respetando los límites establecidos en la Directiva 2003\88 (STJCE de 26 de junio de 2001, TheQueen, asunto C- 173/1999).

La interpretación de los límites de la directiva respecto de la concurrencia de situaciones de incapacidad temporal con la vacaciones, ha sido efectuado por el TJCE, en varias resoluciones, como :

- **STJCE 20 enero 2009, Caso Gerhard Schultz-Hoff** y otros contra Deutsche ... TJCE 2009\7que afirma que "El artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88 debe interpretarse en el sentido de que se opone a disposiciones o prácticas nacionales que prevean que el derecho a vacaciones anuales retribuidas se extingue al finalizar el período de devengo de las mismas y/o el período de prórroga fijado por el Derecho nacional, incluso cuando el trabajador se haya encontrado ensituación de baja por enfermedad durante la totalidad o parte del período de devengo y su incapacidad laboral haya perdurado hasta la finalización de su relación laboral, razón por la cual no haya podido ejercitar su derecho a vacaciones anuales retribuidas".

-La **STJCE de 10 de septiembre de 2009 Caso Francisco Vicente Pereda contra Madrid Movilidad** , ... TJCE 2009\261 en que afirma que:

El artículo 7, apartado 1, 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, 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 período 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 período distinto del fijado inicialmente, en su caso fuera del período de referencia de que se trate.**

En tercer lugar, el Convenio nº 132 de la OIT, ratificado por España el 30 de junio de 1972, establece en su art. 6.2 que "En las condiciones en que en cada país se determinen por la autoridad competente o por el organismo apropiado, los períodos de incapacidad de trabajo resultantes de enfermedad o de accidente no podrán ser contados como parte de las vacaciones pagadas anuales prescritas como mínimo en el párrafo 3 del artículo 3 del presente Convenio."

Para concluir, el TS, en su reciente **STS de 8 de febrero de 2011** , reitera la doctrina unificada partiendo de la sentencia del Pleno de 24 de junio de 2009 (RCUD 1542/2008) , seguida por otras en las que se debatía



idéntica cuestión (como las de 21-1-2010, RCUUD. 546/09, 8 y 11-2-2010, RCUUD 1782/09 y 1293/09, 19-4-2010, RCUUD 2746/09, y 27/04/2010 -rec. 3038/2009 -)."....la situación de incapacidad temporal, que surge con anterioridad al período vacacional establecido y que impide disfrutar de este último en la fecha señalada, no puede ni debe erigirse en impedimento que neutralice el derecho al disfrute de dicha vacación anual que todo trabajador ostenta por la prestación de servicios en la empresa. Y es conveniente señalar, al respecto, que tiene que ser distinto el tratamiento que merece la incapacidad temporal que surge durante el disfrute de la vacación, pues es un riesgo que, en tal situación, ha de asumir el propio trabajador, con aquella otra que se produce con anterioridad al período vacacional y que impide el disfrute de éste en la fecha preestablecida en el calendario previsto, a tal efecto, en la empresa. En este último caso....necesariamente, ha de hacerse compatible el derecho a la baja por incapacidad temporal, sea esta por enfermedad común o por maternidad, con el correspondiente al disfrute de la vacación anual".

A la vista de lo expuesto el recurso no puede prosperar, por los siguientes motivos:

-El hecho de que los actores finalicen la situación de IT en el año siguiente al período de referencia de las vacaciones, no ha de impedir su disfrute, aún fuera de ese período de referencia, cuando la causa que les impide disfrutarlas es la incapacidad temporal. Entender lo contrario sería ir en contra de la interpretación correcta del art.7.1 de la Directiva 2003\88, a la que esta Sala en tanto que aplicadora del Derecho de la UE, se halla sujeta.

-Que el convenio colectivo, en su art.94.4, sólo prevea la posibilidad de suspender el inicio de las vacaciones de verano en caso de que la IT se inicie más de quince días antes de la fecha de comienzo de las vacaciones y no prevea esa suspensión en el caso de los 5 días laborables de vacaciones en Navidad; no puede ser interpretado en el sentido de que los 5 días de vacaciones de Navidad no siguen el régimen internacional, supranacional, constitucional y legal de las vacaciones, pues ello pugnaría con el principio de jerarquía normativa, al que todo Convenio Colectivo estatutario, en tanto que norma inserta en el sistema de fuentes, se halla sujeto (art.9.3 CE, art.3.1 y 85.1 ET, y SSTC 177/88, 171/89, 210/90, 58/85, etc)

-

En tanto que las vacaciones son un derecho fundamental consagrado en la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea (art.31), corresponde a esta Sala hacer todo lo posible para dar a la ley interna que deba aplicar -incluidos los Convenios Colectivos- una interpretación conforme con las exigencias del Derecho Comunitario (STJCE 13 noviembre de 1990; Caso Marleasing, asunto c-106/89). En este sentido la interpretación que sustenta la recurrente es contraria al art.7.2 de la Directiva 2003\88. Dicha interpretación conforme exige entender que los días de vacaciones adicionales acordados en Convenio Colectivo son y tienen el mismo régimen que las vacaciones mínimas legales, y en caso de IT pueden disfrutarse aún después del período de referencia anual correspondiente (STJCE 10 septiembre 2009).

En conclusión, no se aprecia ninguna de las infracciones aducidas por la recurrente, pues los cinco días laborables de vacaciones en Navidad que superan el mínimo legal, establecidas por el art.94 del Convenio Colectivo SEAT (BOE nº 74 de 28 de marzo de 2006), cuando coinciden con períodos de Incapacidad temporal derivada de enfermedad iniciados antes del período vacacional, generan el derecho a disfrutarse en fecha distinta a la de la IT, incluso en el año siguiente al que les corresponde.

TERCERO.- En relación a las costas del proceso conforme al art.233.1 LPL, procede la imposición de las costas del recurso a la recurrente, que no goza del beneficio de justicia gratuita, conforme al art.2.1 Ley 1/96 y se ha visto vencida en el recurso, siendo procedente cifrar los honorarios del letrado del impugnante en 400 euros.

Vistos los preceptos citados y demás de general y pertinente aplicación,

FALLAMOS

DESESTIMAR el recurso de suplicación interpuesto por SEAT S.A, frente a la sentencia nº 518/2010 dictada el 1 de diciembre de 2010 por el Juzgado de lo Social nº 27 de Barcelona en los autos 512/2010.

CONDENAR en las costas del recurso a SEAT S.A, cifrando los honorarios del letrado de los impugnantes en 400 euros.

Se decreta la pérdida de las consignaciones y depósitos efectuados para recurrir, una vez firme la presente resolución.

Notifíquese esta resolución a las partes y a la Fiscalía del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, y expídase testimonio que quedará unido al rollo de su razón, incorporándose el original al correspondiente libro de sentencias.



La presente resolución no es firme y contra la misma puede interponerse Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina, para ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, el cual deberá prepararse mediante escrito con la firma de Abogado y dirigido a ésta Sala en donde habrá de presentarse dentro de los diez días siguientes a la notificación, con los requisitos establecidos en los números 2 y 3 del Art. 219 de la Ley de Procedimiento Laboral .

Así mismo, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 227 y 228 del Texto Procesal Laboral, todo el que sin tener la condición de trabajador o causahabiente suyo o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social o no goce del beneficio de justicia gratuita, intente interponer Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina, consignará como depósito la cantidad de 300 euros en la cuenta de consignaciones que tiene abierta esta Sala, en El Banco Español de Crédito -BANESTO-, Oficina núm. 2015, sita en Ronda de Sant Pere, nº 47, N° 0965 0000 66, añadiendo a continuación los números indicativos del recurso en este Tribunal.

La consignación del importe de la condena, cuando así proceda, se efectuará en la cuenta que esta Sala tiene abierta en BANESTO (oficina indicada en el párrafo anterior), N° 0965 0000 80, añadiendo a continuación los números indicativos del Recurso en este Tribunal, y debiendo acreditar el haberlo efectuado, al tiempo de preparar el recurso en esta Secretaría.

Así por nuestra sentencia, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

Publicación.- La anterior sentencia ha sido leída y publicada en el día de su fecha por el Ilmo. Sr. Magistrado Ponente, de lo que doy fe.