**LA EMPRESA NO PUEDE IMPONER LA FECHA DE LAS VACACIONES SI LOS TRABAJADORES SOLÍAN ELEGIRLAS LIBREMENTE (SENTENCIA DEL TS DE 07-01-2020)**

El Supremo falla que, cuando la plantilla ha adquirido este derecho, la empresa debe negociar con los representantes de los trabajadores si quiere modificarlo.

Ver Sentencia del TS de 07-01-2020.

[*http://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/9998ef83eddec420/20200127*](http://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/9998ef83eddec420/20200127)

Una empresa no puede imponer las fechas de las vacaciones a sus trabajadores si hasta el momento tenían la libertad de elegirlas "de forma constante, repetida y reiterada en el tiempo". Así lo ha sentenciado el Tribunal Supremo en un reciente fallo contra Valoriza Facilities, que modificó en 2015 de forma unilateral el sistema de vacaciones de las trabajadoras de la limpieza de la Universidad de Málaga.

La empresa multiservicios del grupo Sacyr eliminó ese año sin ninguna negociación la libertad de la plantilla de elegir sus vacaciones, "siendo la empresa la que impone a su conveniencia los periodos vacacionales", recoge la sentencia. Hasta ese momento, las trabajadoras "venían tomando sus vacaciones anuales en las fechas de su elección, sin limitación alguna por parte de la empresa".

Valoriza Facilities estuvo al frente del servicio de limpieza en la Universidad desde el año 2006 hasta 2017, cuando se dividió en tres concesiones diferentes, ahora en manos de OHL, Fissa y Clece.

El sindicato UGT llevó el caso a los tribunales, para que la justicia declarase que Valoriza Facilities no podía "suprimir, limitar ni restringir unilateralmente" el derecho de las trabajadoras fijas discontinuas a determinar la fecha de disfrute de sus vacaciones. El conflicto colectivo alcanzaba a 161 personas.

"La legislación general sobre las vacaciones dice que deben ser pactadas de mutuo acuerdo por el trabajador y el empresario. Pero en este caso la empresa había mejorado conscientemente las condiciones, permitiendo su libre elección", explica el abogado de UGT que ha llevado el caso, Juan Ignacio Gutiérrez. En este escenario de mejora, el sindicato reclamaba que Valoriza no podía eliminar estas ventajas de la noche a la mañana motu proprio.

Tanto el juzgado de primera instancia que estudió la demanda como el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía estimaron la reclamación de UGT. El TSJ andaluz estableció que "no es una cuestión intrascendente el derecho del trabajador a ser oído y tenido en cuenta a la hora de negociar el momento de disfrute de vacaciones" y más aún si la plantilla "ha venido determinando ese momento a su conveniencia y sin restricción alguna por parte de la empresa".

Esta posibilidad de elección "implicó la existencia de una condición más beneficiosa" para los trabajadores que la establecida en el convenio sectorial y el Estatuto de los Trabajadores. Ante este derecho adquirido en la práctica, "la empresa no puede bajo la excusa del mero ejercicio de sus facultades organizativas y directivas alterar esa situación unilateralmente", apunta el TSJ.

**Un derecho adquirido de los trabajadores**

Valoriza Facilities recurrió el caso ante el Tribunal Supremo. Su recurso de casación para la unificación de doctrina confronta la sentencia del TSJ andaluz sobre las limpiadoras de la Universidad de Málaga con otra del Tribunal Superior de Justicia de Catalunya de 2013 que concluyó que el calendario de vacaciones y el sistema de disfrute no pueden considerarse una condición más ventajosa adquirida por los trabajadores.

El TSJ catalán argumentó que las vacaciones "son de planificación anual, por lo que no se está ante concesiones que, por su reiteración y repetición, se incorporen" a los derechos adquiridos de la plantilla. Así, "no puede fijarse ni extenderse una condición más beneficiosa más allá de los límites fijados por la voluntad de las partes".

Ante la contradicción de estas dos sentencias, el Supremo unifica doctrina y establece que la elección de las vacaciones sí puede ser un derecho adquirido de los trabajadores.

Con este caso como ejemplo, el tribunal apunta que las trabajadoras de la limpieza (fijas discontinuas) elegían cada año sus vacaciones "sin limitación alguna", por lo que se concluye "la voluntad inequívoca de la empresa de mantener estable y permanentemente tal condición, que por ello se ha incorporado al nexo contractual".

Si la empresa no está de acuerdo en un momento dado con este derecho adquirido, "no puede" eliminarlo unilateralmente, sino que debe acudir a una modificación sustancial de las condiciones de trabajo, coincide el Supremo con el TSJ andaluz.

Este procedimiento, regulado en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, exige que "existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción" para estos cambios y además es más garantista, ya que obliga a una consulta previa con los representantes de los trabajadores en la que se examinan "las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos".

Juan Ignacio Gutiérrez señala la importancia de que el Supremo se haya reconocido el sistema de disfrute de las vacaciones como una "condición más beneficiosa" que pueden adquirir las plantillas, al contrario de lo que había dictado el TSJ catalán. De cara a otros procedimientos similares, señala el abogado de UGT, lo importante es que, si una empresa ha decidido ser "más generosa y reconocer mejoras" en las vacaciones, luego no puede eliminarlas de golpe sin someterlo al procedimiento de modificación sustancial de las condiciones de los trabajadores.

[*https://www.eldiario.es/economia/empresa-vacaciones-trabajadores-elegirlas-libremente\_0\_991801106.html*](https://www.eldiario.es/economia/empresa-vacaciones-trabajadores-elegirlas-libremente_0_991801106.html)

**VER RESUMEN DE LA SENTENCIA**

La cuestión consiste en determinar si la elección del disfrute vacacional puede constituir una condición más beneficiosa (CMB).

La Sala IV del TS en relación con el concepto y delimitación de las condiciones más beneficiosas ha partido pacíficamente de la consideración de que detectar su concurrencia no es siempre tarea sencilla dado que, para alcanzar la conclusión de que nos hallamos ante ella, exige analizar si se da, de un lado, una sucesión de los actos sobre los que se apoya y, de otro -y de modo concurrente-, una voluntad inequívoca de la empresa como origen de la citada condición, que mejora el marco legal o convencional aplicable. La consecuencia de su apreciación es la incorporación de la mejora al paquete obligacional del contrato de trabajo.

La Jurisprudencia del TS señala que:

*"para que pueda sostenerse la existencia de una CMB es preciso que ésta se haya adquirido y disfrutado en virtud de la consolidación del beneficiosa que se reclama, por obra de una voluntad inequívoca de su concesión, de suerte que la ventaja que se concede se haya incorporado al nexo contractual "en virtud de un acto de voluntad constitutivo de una concesión o reconocimiento de un derecho" y se pruebe, en fin, "la voluntad empresarial de atribuir a sus trabajadores una ventaja o un beneficio social que supera a los establecidos en las fuentes legales o convencionales de regulación de la relación contractual de trabajo".*

Es la incorporación al nexo contractual de ese beneficio el que impide poder extraerlo del mismo por decisión unilateral del empresario; manteniéndose en definitiva el principio de intangibilidad unilateral de las condiciones más beneficiosas adquiridas y disfrutadas.

Añadiendo también la doctrina del TS, que la CMB así configurada, tiene vigencia y pervive mientras las partes no acuerden otra cosa o mientras no sea compensada o neutralizada en virtud de una normativa posterior -legal o pactada colectivamente-, más favorable que modifique el "status" anterior en materia homogénea.

En los mismos términos, la [*Sentencia del TS de 12-5-2008*](http://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/bf84121aeeb3ac1f/20080717) sostiene además que:

*"la expresión condición más beneficiosa (CMB) se utiliza en el ámbito laboral en 2 sentidos.*

*Por una parte, en sentido vertical, se designa con ella la mejora que en las condiciones de trabajo o empleo se introduce por las partes del contrato de trabajo sobre la regulación de esas condiciones contenida en la norma estatal o convencional. En este sentido la CMB se relaciona con el efecto regulador normal del contrato de trabajo, que, conforme al apartado c) del nº 1 del artículo 3 del E.T., puede introducir condiciones más favorables que las establecidas "en las disposiciones legales y convenios colectivos".*

*De forma más específica, la CMB se vincula, en el mismo sentido vertical, con las condiciones de este carácter que pueden surgir de una conducta unilateral del empresario, planteándose entonces el problema de en qué medida esa conducta expresa realmente una voluntad de reconocimiento del beneficio a efectos de su incorporación al vínculo contractual y de su resistencia ante actos posteriores de desconocimiento.*

*Esto enlaza con el segundo uso del término en sentido horizontal dentro del marco de la sucesión normativa: la CMB como una regulación que por este carácter puede subsistir frente a otra –más restrictiva- que la sucede en el tiempo.*

*En resumen, la doctrina sobre la CMB señala que:*

*"para que pueda sostenerse la existencia de una CMB es preciso que ésta se haya adquirido y disfrutado en virtud de la consolidación del beneficio que se reclama, por obra de una voluntad inequívoca de su concesión, de suerte que la ventaja que se concede se haya incorporado al nexo contractual "en virtud de un acto de voluntad constitutivo de una concesión o reconocimiento de un derecho" y se pruebe, en fin, "la voluntad empresarial de atribuir a sus trabajadores una ventaja o un beneficio social que supera a los establecidos en las fuentes legales o convencionales de regulación de la relación contractual de trabajo"...".*

En el supuesto debatido concurren las características propias de la CMB, por cuanto los trabajadores han venido disfrutando sus vacaciones anuales a su elección hasta el año 2015 de forma constante, repetida y reiterada en el tiempo sin limitación alguna, de lo que resulta la voluntad inequívoca de la empresa de mantener estable y permanentemente tal condición, que por ello se ha incorporado al nexo contractual.

De modo que, tal condición o mejora, no puede ser eliminada unilateralmente sin seguir el procedimiento previsto para ello de modificación sustancial de las condiciones de trabajo previsto en el art. 41 ET.

Por cuanto antecede, procede la desestimación del recurso y la confirmación de la sentencia recurrida.