

La alteración unilateral por parte de la empresa del periodo de disfrute de las vacaciones es una modificación sustancial de las condiciones de trabajo

STS 465/2024, de 13 de marzo



Mayo 2024

(Nº 127)

**SERVICIO DE
ESTUDIOS
UGT**

CONTENIDO

- Antecedentes
- Análisis
- Comentarios de la sentencia

El pasado 13 de marzo, el Tribunal Supremo dictó sentencia núm. 465/2024¹, en la que se dispone que, la medida adoptada por la empresa de forma unilateral consistente en eliminar del periodo general del disfrute de las vacaciones la semana de Reyes del año posterior, debe seguir los cauces establecidos en el art. 41 ET.

El Tribunal ha concluido que la medida debe considerarse como una modificación sustancial de las condiciones de trabajo, y, por tanto, ha confirmado el fallo de la sentencia de la Audiencia Nacional que declaraba la nulidad de las actuaciones.

Antecedentes

Constan probados los siguientes hechos:

- El conflicto colectivo sobre vacaciones retribuidas afecta a la totalidad de la plantilla de los centros de trabajo que la empresa Viewnext S.A. tiene repartidos por todo el territorio nacional.
- Las relaciones laborales se rigen por el XVII Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría y estudios de mercado y de la opinión pública, BOE de 6 de marzo de 2018.
- Las vacaciones retribuidas se encuentran reguladas en el art. 21 del citado convenio, que establece que *“se mantendrán las mejoras que las empresas puedan aplicar a las personas trabajadoras que presten servicio en ellas”*.
- La **“Normativa de Vacaciones”** se publicaba en la intranet de la empresa. En ella figuraba, hasta octubre de 2020, que **las vacaciones anuales podían ser disfrutadas durante el año en curso incluida la semana de Reyes del año posterior**.
- A partir de esa fecha, quedó eliminada de la normativa tal posibilidad.
- El 14 de diciembre de 2020, la delegada sindical remitió un correo electrónico en el que expuso que las actuaciones por parte de la empresa *“sin justificar, comunicar ni negociar previamente con la RLT, constituye una modificación sustancial unilateral que se plantea a futuro, ya que en ningún caso puede afectar a las vacaciones del 2020”*. Se solicitó que se rectificara la normativa.
- La empresa contestó que la normativa en cuestión mejoraba lo pactado en el Convenio colectivo. Así mismo, las políticas sobre el disfrute de vacaciones eran decididas *“unilateralmente por la Compañía y, por tanto, no pactada con los interlocutores sociales”*. Y, recuerda que, también era posible disfrutar un máximo de 5 días hasta el 31 de marzo. Por ello, mantener esa disposición *“solo conducía a errores de interpretación”*.
- El 29 de diciembre de 2020 se presentó demanda de conflicto colectivo.
- El 28 de octubre de 2021 la **Audiencia Nacional (AN) dictó sentencia núm. 226/2021, en la que se declara nula la modificación** introducida por la empresa sobre el periodo de disfrute de vacaciones.

¹

<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/0972baf344dd5bbca0a8778d75e36f0d/20240405>

- La representación de Viewnext S.A. interpuso recurso de casación sobre dicha resolución.
- El recurso ha sido impugnado por FeSMC- UGT y CCOO- Servicios.

Análisis

La sentencia se centra en determinar si la medida consistente en excluir la semana de Reyes del año posterior del periodo general de disfrute de las vacaciones anuales, con el objetivo de delimitarlas al año natural, se trata de una modificación sustancial de las condiciones de trabajo conforme al art. 41 ET.

La Sala recuerda que la resolución de la AN declara nula la modificación basándose en los siguientes argumentos:

- La redacción sobre la “*Normativa de Vacaciones*” no da lugar a dudas cuando expone “*las vacaciones han de disfrutarse en el año en curso (se incluye la semana de Reyes del año posterior)*”. La palabra “*incluye*” hace referencia al año en curso y no al primer trimestre del año.
- Ha quedado acreditado que el 50% de las vacaciones anuales deben ser disfrutadas entre el 1 de julio y el 30 de septiembre, el 50% restante puede ser traspasado al año posterior. Por tanto, la eliminación de la semana de Reyes del periodo general debe ser calificada como sustancial.
- En vista de lo anterior, la decisión empresarial tendría que haberse ajustado a las exigencias del art. 41 ET.

Por su parte, la empresa alegó que el periodo de disfrute discutido no constituye una condición más beneficiosa ni un derecho adquirido de las personas trabajadoras. Además, la medida implementada no “*impacta sobre ningún elemento esencial de la relación laboral ni genera ningún perjuicio a las personas trabajadoras*”. Por el contrario, lo que pretende es adecuar el disfrute a la regulación contenida en el art. 38 ET y proteger el derecho a la seguridad y la salud en relación al descanso anual.

El Tribunal Supremo (TS) divide su argumento en tres partes que se exponen a continuación.

- **Modificaciones de trabajo de carácter sustancial:**

Tal y como ha expuesto nuestra jurisprudencia, “*no es posible trazar una noción dogmática de modificación sustancial*”, por lo que será necesario analizar cada caso concreto. No obstante, con carácter general, se considerarán modificaciones sustanciales las que “*alteren los aspectos fundamentales de la relación laboral*”, para ello se deberá tener en cuenta “*la importancia cualitativa y el alcance temporal de la modificación y, especialmente, en lo que aquí importa, la intensidad del perjuicio y sacrificio que suponen para el trabajador afectado y los elementos contextuales*”. Así, se remite a las SSTS núm. 126/2019, 19 de febrero; 74/2020, 28 de enero; 157/2020, 19 de febrero; 185/2020, 27 de febrero; y 437/2020, 11 de junio, entre otras.

Por ello, la supresión de la semana de Reyes del año posterior del periodo general del disfrute de vacaciones debe ser considerada como una modificación sustancial del art. 41 ET.

- **Examen del XVII Convenio colectivo estatal, derecho adquirido y condición más beneficiosa:**

El art. 21 del convenio establece que las personas trabajadoras mantendrán las mejoras que las empresas establezcan sobre el disfrute de las vacaciones anuales retribuidas. Así mismo, el art. 8 indica que se mantendrán como “derechos adquiridos a título colectivo las situaciones que pudieran existir ...”.

En este sentido, la empresa sostiene que la cuestión que aquí se discute se incardina en el *ius variandi* de la empresa, por consiguiente, su poder de dirección le faculta para decidir de forma unilateral la modificación del periodo de disfrute de las vacaciones.

El TS recuerda que, el concepto de condición más beneficiosa es fundamental para delimitar el alcance de los derechos adquiridos y, para ello, será **necesario analizar si existe una sucesión de actos concurrentes que demuestren la voluntad inequívoca de la empresa de mejorar el marco legal o convencional aplicable** (por todas, SSTS de 15 junio 2015, rec. núm. 164/2014, de 21 abril 2016, rcud. núm. 2626/2014, de 7 de enero de 2020, rcud. núm. 2162/2017).

Sobre esta materia, añade que “*la incorporación al nexo contractual de ese beneficio el que impide poder extraerlo del mismo por decisión unilateral del empresario*”, lo que mantiene “*el principio de intangibilidad unilateral de las condiciones más beneficiosas adquiridas y disfrutadas*” (entre otras, SSTS 12 de julio de 2011, rec. núm. 4568/2010 y 7 de enero de 2020, rcud. núm. 2162/2017)

En igual sentido se pronuncia la STS de 12 de mayo de 2008, rec. núm. 111/2007, en la que se sostiene que el concepto de condición más beneficiosa se utiliza en el ámbito laboral en dos sentidos. Por un lado, en sentido vertical, entendido como una mejora introducida en el contrato de trabajo sobre la regulación contenida en la norma estatal o convencional. Y, por otro, en sentido horizontal, como una regulación “*que por este carácter puede subsistir frente a otra - más restrictiva- que la sucede en el tiempo*”.

Teniendo en cuenta lo anterior, la Sala comparte las conclusiones de la sentencia de instancia, en tanto que ha quedado acreditado que, en los últimos años, de forma constante y reiterada, la empresa permitía que las vacaciones anuales pudieran ser disfrutadas en el año natural que incluía la semana de Reyes. Por consiguiente, “**puede afirmarse la voluntad inequívoca de mantener estable y permanente esa mejor condición y su incorporación al nexo contractual, de conformidad con los artículos 8 y 21.1 del convenio colectivo de aplicación**” y, en conclusión, no cabe la eliminación de la medida de forma unilateral sin seguir los cauces establecidos para tal fin en el art. 41 ET.

■ Análisis del recurso de casación:

La representación de la empresa argumenta que la medida no puede calificarse como una modificación sustancial pues no recae sobre ningún elemento esencial de la relación laboral y, tampoco, resulta un perjuicio para las personas trabajadoras. Sin embargo, ha quedado demostrado que el cambio afecta al 20% de los días de vacaciones anuales.

Debe tenerse en cuenta, como expuso el Ministerio Fiscal, que el disfrute de las vacaciones tiene “*un impacto directo sobre los derechos de conciliación de las personas trabajadoras*”.

Sobre el argumento relativo a que la medida busca proteger el derecho a la seguridad y salud de las personas trabajadoras conforme al art. 38 ET, el TS considera que no ha quedado acreditado “*en qué medida la supresión de la posibilidad de disfrute de la semana de Reyes del*

año posterior alcanza a la protección del derecho a la seguridad y salud de las personas trabajadoras".

Así pues, la Sala concluye desestimar el recurso de casación y confirmar la sentencia recurrida.

Comentarios de la Sentencia

El Tribunal Supremo ha tenido ocasión de pronunciarse, una vez más, sobre la confrontación existente entre el poder de dirección de la empresa y las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.

Se trata del periodo de disfrute de vacaciones, una cuestión que no es baladí, puesto que como indica la Sala, este derecho se encuentra estrechamente relacionado con el derecho de conciliación de la vida laboral y familiar de las personas trabajadoras, así como el derecho de seguridad y salud. Por ello, su modificación de forma unilateral puede causar un notable perjuicio a la totalidad de la plantilla. De ahí que la misma haya sido declarada como sustancial.

El Tribunal ha considerado necesario hacer un repaso por el concepto de condición más beneficiosa, dado que el propio Convenio colectivo establece una protección especial a los derechos adquiridos a título colectivo. Una exposición que realiza de forma clara, sin separarse de la doctrina establecida hasta la fecha, y que viene a indicar que para detectar su existencia es necesario que la mejora establecida por la empresa sea mantenida en el tiempo.

En definitiva, la Sala considera demostrado que en esta materia opera la protección especial establecida en art. 41 ET para las modificaciones que afectan sustancialmente a las condiciones de trabajo de las personas trabajadoras, y, por tanto, confirma la nulidad de la medida adoptada por la empresa consistente en eliminar la semana de Reyes del año posterior del periodo general de disfrute de las vacaciones anuales.

Las Sentencias son parte del derecho vivo en nuestro país. En esta colección, comentamos de manera sencilla y clara las consecuencias de resoluciones judiciales de importancia, con un ánimo crítico y valorativo



UGT

