



Roj: **STS 2878/2022 - ECLI:ES:TS:2022:2878**

Id Cendoj: **28079140012022100559**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **12/07/2022**

Nº de Recurso: **2598/2019**

Nº de Resolución: **648/2022**

Procedimiento: **Recurso de casación para la unificación de doctrina**

Ponente: **JUAN MOLINS GARCIA-ATANCE**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 648/2022

Fecha de sentencia: 12/07/2022

Tipo de procedimiento: UNIFICACIÓN DOCTRINA

Número del procedimiento: 2598/2019

Fallo/Acuerdo:

Fecha de Votación y Fallo: 12/07/2022

Ponente: Excmo. Sr. D. Juan Molins García-Atance

Procedencia: T.S.J. LA RIOJA SALA SOCIAL

Letrado de la Administración de Justicia: Ilmo. Sr. D. Alfonso Lozano De Benito

Transcrito por: MCP

Nota:

UNIFICACIÓN DOCTRINA núm.: 2598/2019

Ponente: Excmo. Sr. D. Juan Molins García-Atance

Letrado de la Administración de Justicia: Ilmo. Sr. D. Alfonso Lozano De Benito

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 648/2022

Excmas. Sras. y Excmos. Sres.

D.^a María Luisa Segoviano Astaburuaga

D.^a Rosa María Virolés Piñol

D. Ángel Blasco Pellicer

D.^a María Luz García Paredes

D. Juan Molins García-Atance

En Madrid, a 12 de julio de 2022.



Esta Sala ha visto el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el Letrado de la Comunidad Autónoma de la Rioja, en nombre y representación de la Fundación Hospital de Calahorra, contra la sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de La Rioja, en fecha 8 de mayo de 2019, en recurso de suplicación nº 64/2019, interpuesto contra la sentencia de fecha 30 de enero de 2019, dictada por el Juzgado de la Social número Tres de Logroño, en autos nº 439/2018, seguidos a instancia de D^a Macarena contra Fundación Hospital de Calahorra.

Ha comparecido en concepto de recurrido D^a Macarena , representada y asistida por el Letrado D. Rubén Bujanda Araúz.

Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. Juan Molins García-Atance.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha 30 de enero de 2019, el Juzgado de lo Social número Tres de Logroño, dictó sentencia en la que consta la siguiente parte dispositiva: "Que estimando parcialmente la demanda interpuesta por Macarena contra la empleadora FUNDACIÓN HOSPITAL DE CALAHORRA, debo declarar y declaro el derecho de la actora a disfrutar de 20 días de vacaciones correspondientes al período comprendido entre el 6.09.2017 al 9.05.2018, condenando a la demandada a estar y pasar por la anterior declaración, absolviendo a ésta del resto de pretensiones formuladas en mi contra."

SEGUNDO.- Que en la citada sentencia y como hechos probados se declaran los siguientes:

"PRIMERO.- La demandante presta sus servicios por cuenta y órdenes de la demanda como coordinadora de logística y compras.

Fue despedida con efectos del 6.09.2017. Impugnado judicialmente ese despido el mismo fue declarado nulo procediendo la demandada a su readmisión al día siguiente de su dictado (9.05.2018), abonando los salarios de tramitación devengados hasta entonces.

La demandante se reincorporó de manera efectiva el 21.05.2018.

SEGUNDO.- Con esa misma fecha registró las siguientes peticiones de vacaciones y días de libre disposición:

- Vacaciones 2017 (10 días): del 29.05.2018 al 7.06.2018.
- Vacaciones (7 días): del 8.06.2018 al 14.06.2018.
- Días de libre disposición (1 día): 15.06.2018.

De esta petición informó en la misma fecha y vía e-mail a D^a Ofelia , responsable de RRHH de la demandada.

TERCERO.- Posteriormente informó vía email y el 23.05.2018 a la gerencia (correo remitido a su secretaria D^a Paulina) de esa solicitud y el resto de las que pretendía disfrutar, tal y como se le había solicitado por ésta y también vía email ese día:

- Vacaciones 2017: del 29.05.2018 al 7.06.2018.
- Vacaciones 2018 (7 días): del 8.06.2018 al 14.06.2018.
- Vacaciones 2018 (14 días): del 2.07.2018 al 15.07.2018.
- Vacaciones 2018 (9 días): del 25.10.2018 al 2.11.2018.
- Días de Libre Disposición: 15.06.2018, 18.06.2018, 27.06.2018 y 15.11.2018.

CUARTO.- Con fecha 25.05.2018 registró nueva solicitud de vacaciones:

10 días (del 29.06.2018 al 7.07.2018), que reiteró el 28.05.2018 a requerimiento de la responsable, por error al firmar su autorización.

QUINTO.- Con fecha 14.06.2018 registró solicitud de un día de libre disposición (el 18.06.2018).

SEXTO.- Con fecha 20.06.2018 presentó dos nuevas solicitudes:

- 1 día de libre disposición (el 27.06.2018).
- 13 días de vacaciones: del 2.07.2018 al 14.07.2018.

SÉPTIMO.- Con fecha 29.06.2018 presentó tres nuevas solicitudes:

- 3 días de vacaciones: del 2.07.2018 al 4.07.2018.



- 3 días de libre disposición: del 5.07.2018 al 9.07.2018.

- 2 días de exceso horario: del 10.07.2018 al 11.07.2018.

Ese mismo día remitió email a sus compañeros informándoles que del 2 al 11 de julio no estaría en el hospital y que para cualquier cosa que necesitaran podrían seguir el circuito habitual que habían utilizado esos meses.

Seguidamente remitió email a la responsable de RRHH, Ofelia en el que le indicaba:

"Buenas tardes Ofelia :

Como acabamos de comentar por teléfono esta mañana he ido a las 9 a hablar contigo sobre las vacaciones y me han dicho que no estabas. He metido en ABC los siguientes permisos como me habías indicado:

2 al 7 de julio, 3 días. Vacaciones 2018 (ABC NUM000)

5 al 9 de julio, 3 días. Días de Libre disposición (ABC NUM001)

10 al 11 de julio, 2 días. Exceso horario 2018 (en concreto 15 horas de formación curso ley 9/2017) (ABC NUM002)

Por lo que me reincorporo el 21 de julio.

Gracias.

Un saludo".

OCTAVO.- La demandante le fue concedido y disfrutó de 20 días de vacaciones (todas correspondientes a las devengadas en 2018):

- del 29.05.2018 al 14.06.2018 (17 días)

- del 2.07.2018 al 4.07.2018 (3 días).

NOVENO.- Con fecha 10.07.2018 se celebró el preceptivo acto de conciliación previo a la vía jurisdiccional con el resultado de SIN ACUERDO."

TERCERO.- Contra la anterior sentencia, por la representación letrada de la Fundación Hospital de Calahorra, se formuló recurso de suplicación y la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de La Rioja, dictó sentencia en fecha 8 de mayo de 2019, en la que consta el siguiente fallo: "Se DESESTIMA el recurso de suplicación interpuesto por FUNDACION HOSPITAL CALAHORRA contra la sentencia nº 23/19 de fecha 30 de enero de 2019 del Juzgado de lo Social nº 3 de Logroño, confirmando dicha resolución en su integridad, condenando a la recurrente al pago de las costas procesales, cifrando el importe de los honorarios de letrado de la parte impugnante en la cantidad de 600 €, más el correspondiente IVA."

CUARTO.- Contra la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de La Rioja, por la representación letrada de la Fundación Hospital de Calahorra, se interpuso recurso de casación para la unificación de doctrina, que se formalizó mediante escrito fundado en la contradicción de la sentencia recurrida con la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura, de fecha 28 de febrero de 2012 (recurso 621/2011).

QUINTO.- Se admitió a trámite el recurso y habiendo sido impugnado por la parte recurrida, se pasaron las actuaciones al Ministerio Fiscal para informe, el cual fue emitido en el sentido de considerar que el recurso debe ser estimado, señalándose para votación y fallo del presente recurso el día 12 de julio de 2022, en cuya fecha tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- 1.- La controversia litigiosa radica en determinar si tiene derecho a vacaciones una trabajadora despedida en relación con el periodo de tiempo transcurrido desde la fecha del despido hasta la de su readmisión.

La actora fue despedida con efectos del 6 de septiembre de 2017. El despido se declaró nulo. Fue readmitida el día 9 de mayo de 2018. La empresa le abonó los salarios de tramitación. La trabajadora reclama 20 días de vacaciones devengados desde la fecha del despido hasta la de la readmisión.

2.- La sentencia dictada por el Tribunal Superior de Justicia de La Rioja en fecha 8 de mayo de 2019, recurso 64/2019, confirmó la sentencia de instancia, que había reconocido el derecho de la demandante a disfrutar de las vacaciones.



Contra ella recurre en casación para la unificación de doctrina la empresa demandada. La parte recurrente formula un único motivo en el que denuncia la infracción de los arts. 38.1 y 55.6 del Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET) en relación con los arts. 113 y 297 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (en adelante LRJS) y con el art. 1901 del Código Civil, solicitando que se desestime la demanda.

La parte actora presentó escrito de impugnación del recurso en el que manifiesta que no concurre el requisito de contradicción entre la sentencia recurrida y la referencial, así como que la doctrina ajustada a derecho es la contenida en la sentencia recurrida.

El Ministerio Fiscal informó a favor de la estimación del recurso.

SEGUNDO.- 1.- En primer lugar, debemos examinar el presupuesto procesal de contradicción exigido por el art. 219 de la LRJS. En la sentencia recurrida se reconoce el derecho a las vacaciones argumentando que los salarios de tramitación tienen una clara naturaleza indemnizatoria pues con ellos se pretende compensar al trabajador uno de los perjuicios que para él se derivan del hecho del despido, cual es el no percibir retribución alguna desde la fecha de tal despido durante la sustanciación del proceso correspondiente. Al tratarse de un despido nulo, la inicial decisión extintiva deviene ineficaz y se produce una restauración o restablecimiento del vínculo laboral, de manera que, a pesar de que durante el periodo de tramitación del procedimiento de despido no haya existido prestación de servicios, ello no es obstáculo para que el trabajador afectado devengue derecho a vacaciones, toda vez que en ese lapso temporal la relación laboral ha estado vigente, no siendo imputable al trabajador injustamente despedido, sino a la empresa, esa ausencia de trabajo efectivo.

2.- La sentencia de contraste es la dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Extremadura en fecha 28 de febrero de 2012, recurso 621/2011. En ella, las trabajadoras fueron despedidas. Se declaró la nulidad de sus despidos. Las empleadas fueron readmitidas y reclamaron las vacaciones correspondientes al periodo transcurrido desde su despido hasta su readmisión. La sentencia referencial niega su derecho a disfrutar de las vacaciones argumentando que no había nacido el derecho a tal disfrute porque no se daba el presupuesto para ello: la prestación de servicios que motive la necesidad de descansar.

La identidad de hechos, fundamentos y pretensiones entre ambas sentencias justifica la admisión del recurso de casación para unificación de doctrina

TERCERO.- 1.- La sentencia del TS de 11 de mayo de 2021, recurso 3630/2018, examinó la misma controversia litigiosa. Esta sala invocó la sentencia del TJUE de 6 de noviembre de 2018, Shimizu, C-684/16, la cual había argumentado:

"54. [...] solo pueden establecerse limitaciones al derecho fundamental a vacaciones anuales retribuidas consagrado en el artículo 31, apartado 2, de la Carta si se respetan los estrictos requisitos previstos en el artículo 52, apartado 1, de esta y, en particular, el contenido esencial de ese derecho. Por tanto, los Estados miembros no pueden establecer excepciones al principio que se deriva del artículo 7 de la Directiva 2003/88, leído a la luz del artículo 31, apartado 2, de la Carta, según el cual un derecho a vacaciones anuales retribuidas adquirido no puede extinguirse a la conclusión del período de devengo o de un período de aplazamiento fijado por el Derecho nacional cuando el trabajador no haya podido disfrutar de sus vacaciones (véase, en este sentido, la sentencia de 29 de noviembre de 2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, apartado 56).

55. De estas consideraciones se desprende que tanto el artículo 7 de la Directiva 2003/88 como, en lo que se refiere a las situaciones comprendidas en el ámbito de aplicación de la Carta, el artículo 31, apartado 2, de esta deben interpretarse en el sentido de que se oponen a una normativa nacional con arreglo a la cual la circunstancia de que un trabajador no haya solicitado ejercer su derecho a vacaciones anuales retribuidas, adquirido en virtud de dichas disposiciones, durante el período de referencia tiene como consecuencia automática, sin que, por lo tanto, se haya comprobado con carácter previo si dicho trabajador pudo efectivamente ejercer este derecho, que dicho trabajador pierda ese derecho y, correlativamente, su derecho a la compensación económica por las vacaciones anuales retribuidas no disfrutadas en caso de extinción de la relación laboral".

La citada sentencia de esta sala de 11 de mayo de 2021 explicó que las sentencias del TS de 10 de abril de 1990 y 27 de mayo de 2019, recurso 1518/2017, reconocieron el derecho a las vacaciones no disfrutadas durante el tiempo en que el actor estuvo despedido. Dicha doctrina es aplicable tanto cuando el despido se califique de improcedente como cuando se califique como nulo porque en ambos supuestos concurren la misma involuntariedad en la interrupción en la prestación de servicios, la readmisión y restauración completa del vínculo laboral. Por ello, "[l]a restitución cabal de la relación que también provoca una declaración de nulidad del despido de la parte actora, apareja o anuda irremediabilmente el devengo de vacaciones en ese lapso en el que no desempeñó su trabajo por causa imputable al empleador."

Asimismo, esta sala invocó la sentencia del TJUE de 25 de junio de 2020,



asuntos acumulados C-762/18 y C-37/19. El TJUE examinó si el art. 7.1 de la Directiva 2003/88/CE debe interpretarse en el sentido de que se opone a una jurisprudencia nacional en virtud de la cual un trabajador ilícitamente despedido y posteriormente readmitido en su puesto de trabajo, de conformidad con el Derecho nacional, a raíz de la anulación de su despido mediante resolución judicial, no tiene derecho a vacaciones anuales retribuidas en relación con el período comprendido entre la fecha del despido y la fecha de su readmisión, debido a que, durante ese período, dicho trabajador no ha realizado un trabajo efectivo al servicio del empleador. El TJUE argumentó "que el período comprendido entre la fecha del despido ilícito y la fecha de la readmisión del trabajador en su puesto de trabajo, de conformidad con el Derecho nacional, a raíz de la anulación de dicho despido mediante resolución judicial, debe asimilarse a un período de trabajo efectivo a fin de determinar el derecho a vacaciones anuales retribuidas". En sus fundamentos vincula el derecho a vacaciones anuales retribuidas no solo con el principio del Derecho social de la Unión, sino también con su reconocimiento legal en el art. 31.2, de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, a la que el art. 6.1 del Tratado de la Unión Europea otorga el mismo valor jurídico que a los Tratados (sentencia del TJUE de 21 de junio de 2012, ANGED, C-78/11, párrafo 17). Excluye una interpretación restrictiva y señala que el derecho a vacaciones anuales retribuidas debe determinarse, en principio, en función de los períodos efectivamente trabajados con arreglo al contrato de trabajo (sentencia el TJUE de 4 de octubre de 2018, Dicu, C-12/17, párrafo 28), añadiendo: "59. Con todo, en determinadas situaciones concretas en las que el trabajador no puede cumplir sus cometidos, los Estados miembros no pueden supeditar el derecho a vacaciones anuales retribuidas al requisito de haber trabajado efectivamente (véase, en este sentido, la sentencia de 24 de enero de 2012, Domínguez, C-282/10, EU:C:2012:33, apartado 20 y jurisprudencia citada)".

El TJUE argumentó:

"7. Pues bien, ha de señalarse que, al igual que cuando se produce una incapacidad laboral por enfermedad, el hecho de que un trabajador se haya visto privado de la posibilidad de trabajar debido a un despido declarado posteriormente ilícito resulta, en principio, imprevisible y ajeno a la voluntad de dicho trabajador [...]

68. En efecto, como puso de manifiesto el Abogado General en el punto 48 de sus conclusiones, el hecho de que el trabajador afectado no haya realizado, en el período comprendido entre la fecha de su despido ilícito y la fecha de la readmisión a su puesto de trabajo, de conformidad con el Derecho nacional, a raíz de la anulación de dicho despido mediante resolución judicial, un trabajo efectivo al servicio de su empleador resulta de los actos de este último consistentes en el despido ilícito, sin los que ese trabajador habría podido trabajar durante el citado período y ejercer su derecho a las vacaciones anuales.

69. Por consiguiente, en una situación como la controvertida en los litigios principales en los presentes asuntos, el período comprendido entre la fecha del despido ilícito y la fecha de la readmisión del trabajador en su puesto de trabajo, de conformidad con el Derecho nacional, a raíz de la anulación de dicho despido mediante resolución judicial, debe asimilarse a un período de trabajo efectivo a fin de determinar el derecho a vacaciones anuales retribuidas".

2.- La aplicación de la citada doctrina al supuesto enjuiciado, por unos elementales principios de seguridad jurídica e igualdad en la aplicación de la ley, obliga a concluir que la actora tiene derecho a disfrutar de las vacaciones devengadas durante el lapso temporal desde que fue despedida hasta que fue readmitida, en los que percibió los salarios de tramitación, por lo que, oído el Ministerio Fiscal, debemos desestimar el recurso de casación unificadora, confirmando la sentencia recurrida.

Se condena a la parte recurrente al pago de las costas de su recurso en la cantidad de 1.500 euros (art. 235 de la LRJS). Se acuerda la pérdida del depósito y consignaciones que, en su caso, se hubieran efectuado para recurrir (art. 228 LRJS).

FALLO

Por todo lo expuesto, en nombre del Rey y por la autoridad que le confiere la Constitución, esta Sala ha decidido :

Desestimar el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la Fundación Hospital de Calahorra, confirmando la sentencia dictada por el Tribunal Superior de Justicia de La Rioja en fecha 8 de mayo de 2019, recurso 64/2019. Se condena a la parte recurrente al pago de las costas del recurso en la cantidad de 1.500 euros. Con pérdida del depósito y consignaciones que, en su caso, se hubieran efectuado para recurrir.

Notifíquese esta resolución a las partes e insértese en la colección legislativa.

Así se acuerda y firma.