

EDJ 2012/19275

Tribunal Supremo Sala 4ª, S 23-1-2012, rec. 87/2011
Pte: Segoviano Astaburuaga, Mª Luisa

Resumen

Desestima el TS el rec. de casación formulado por la entidad bancaria demandada contra sentencia que rechazó la excepción de inadecuación de procedimiento de conflicto colectivo y declaró que los trabajadores que no pudieron disfrutar sus vacaciones en período prefijado, porque iniciaron previamente situación de IT, tienen derecho a que se les fije un nuevo período, que habrá de coheretarse con las necesidades de la empresa, al producirse el alta médica. Declara la Sala, entre otros pronunciamientos, que nada ha de impedir el disfrute ulterior de las vacaciones, aun cuando se hubiera agotado el año natural al que correspondían, si bien para respetar ese derecho cuyo objetivo es la protección del trabajador, todo período de aplazamiento debe tener en cuenta las circunstancias específicas en las que se encuentra un trabajador en situación de incapacidad laboral durante varios períodos de devengo consecutivo y también debe proteger al empresario del riesgo de una acumulación demasiado prolongada de períodos de inactividad laboral del trabajador y de las dificultades que podrían causar para la organización del trabajo.

NORMATIVA ESTUDIADA

Dir. 88/2003 de 4 noviembre 2003. Aspectos de ordenación del tiempo de trabajo
art.7.1

RDLeg. 2/1995 de 7 abril 1995. TR Ley de Procedimiento Laboral
art.151

ÍNDICE

ANTECEDENTES DE HECHO	3
FUNDAMENTOS DE DERECHO	5
FALLO	9

CLASIFICACIÓN POR CONCEPTOS JURÍDICOS

BANCA Y CAJAS DE AHORROS

BANCA

Otras cuestiones

CONFLICTO COLECTIVO

DISTINCIÓN Y CLASES

Conflicto individual y colectivo

Conflictos plurales y colectivos

PROCEDIMIENTO ESPECIAL

Ámbito

En general

CONTRATO DE TRABAJO

VACACIONES

Efectos de la incapacidad transitoria

DERECHO COMUNITARIO

SUPUESTOS DIVERSOS

FICHA TÉCNICA

Favorable a: Trabajador; Desfavorable a: Banca/Caja de Ahorros

Procedimiento:Recurso de casación

Legislación

Aplica art.7apa.1 de Dir. 88/2003 de 4 noviembre 2003. Aspectos de ordenación del tiempo de trabajo

Aplica art.151 de RDLeg. 2/1995 de 7 abril 1995. TR Ley de Procedimiento Laboral

Cita art.125, art.150, art.205apa.b, art.205apa.d, art.205apa.e de RDLeg. 2/1995 de 7 abril 1995. TR Ley de Procedimiento Laboral

Cita art.38 de RDLeg. 1/1995 de 24 marzo 1995. TR Ley del Estatuto de los Trabajadores

Jurisprudencia

Desestima el recurso interpuesto contra SAN Sala de lo Social de 16 febrero 2011 (J2011/8927)

Citada en el mismo sentido por STS Sala 4ª de 6 junio 2012 (J2012/124068)

Citada en el mismo sentido sobre CONTRATO DE TRABAJO - EMPRESA Y EMPRESARIO - Prácticas antisindicales por STS Sala 4ª de 23 abril 2012 (J2012/78257)

Cita en el mismo sentido sobre CONTRATO DE TRABAJO - VACACIONES - Efectos de la incapacidad transitoria, DERECHO COMUNITARIO - SUPUESTOS DIVERSOS STribunal de Justicia (UE) Sala 11ª de 22 noviembre 2011 (J2011/261030)

Cita en el mismo sentido sobre CONTRATO DE TRABAJO - VACACIONES - Efectos de la incapacidad transitoria STS Sala 4ª de 25 mayo 2011 (J2011/131441)

Cita en el mismo sentido STS Sala 4ª de 11 noviembre 2010 (J2010/279700)

Cita en el mismo sentido sobre CONTRATO DE TRABAJO - VACACIONES - Efectos de la incapacidad transitoria STS Sala 4ª de 15 noviembre 2010 (J2010/259153)

Cita en el mismo sentido STS Sala 4ª de 21 octubre 2010 (J2010/251956)

Cita en el mismo sentido STS Sala 4ª de 30 septiembre 2010 (J2010/241860)

Cita en el mismo sentido sobre CONTRATO DE TRABAJO - VACACIONES - Efectos de la incapacidad transitoria STS Sala 4ª de 13 julio 2010 (J2010/153379)

Cita en el mismo sentido sobre CONTRATO DE TRABAJO - VACACIONES - Efectos de la incapacidad transitoria STS Sala 4ª de 31 mayo 2010 (J2010/133556)

Cita en el mismo sentido sobre CONTRATO DE TRABAJO - VACACIONES - Efectos de la incapacidad transitoria STS Sala 4ª de 19 abril 2010 (J2010/84385)

Cita en el mismo sentido sobre CONTRATO DE TRABAJO - VACACIONES - Efectos de la incapacidad transitoria STS Sala 4ª de 27 abril 2010 (J2010/78865)

Cita en el mismo sentido sobre CONTRATO DE TRABAJO - VACACIONES - Efectos de la incapacidad transitoria, DERECHO COMUNITARIO - SUPUESTOS DIVERSOS STribunal de Justicia (UE) Sala 1ª de 22 abril 2010 (J2010/30709)

Cita en el mismo sentido sobre CONTRATO DE TRABAJO - VACACIONES - Efectos de la incapacidad transitoria STS Sala 4ª de 8 febrero 2010 (J2010/26524)

Cita en el mismo sentido sobre CONTRATO DE TRABAJO - VACACIONES - Efectos de la incapacidad transitoria STS Sala 4ª de 11 febrero 2010 (J2010/19327)

Cita en el mismo sentido sobre CONTRATO DE TRABAJO - VACACIONES - Efectos de la incapacidad transitoria STS Sala 4ª de 18 enero 2010 (J2010/14370)

Cita en el mismo sentido sobre CONTRATO DE TRABAJO - VACACIONES - Efectos de la incapacidad transitoria STS Sala 4ª de 4 febrero 2010 (J2010/12556)

Cita en el mismo sentido sobre CONTRATO DE TRABAJO - VACACIONES - Efectos de la incapacidad transitoria STS Sala 4ª de 21 enero 2010 (J2010/11622)

Cita en el mismo sentido sobre CONFLICTO COLECTIVO - PROCEDIMIENTO ESPECIAL - Ámbito - En general STS Sala 4ª de 24 junio 2009 (J2009/190340)

Cita en el mismo sentido sobre CONFLICTO COLECTIVO - PROCEDIMIENTO ESPECIAL - Ámbito - En general STribunal de Justicia (UE) Sala 1ª de 10 septiembre 2009 (J2009/189935)

Cita en el mismo sentido sobre CONTRATO DE TRABAJO - VACACIONES - Efectos de la incapacidad transitoria STS Sala 4ª de 24 junio 2009 (J2009/171920)

Cita en el mismo sentido sobre CONFLICTO COLECTIVO - PROCEDIMIENTO ESPECIAL - Ámbito - En general STribunal de Justicia (UE) Sala 11ª de 20 enero 2009 (J2009/794)

Cita en el mismo sentido sobre CONTRATO DE TRABAJO - VACACIONES - Efectos de la incapacidad transitoria STS Sala 4ª de 20 diciembre 2007 (J2007/344052)

Cita en el mismo sentido sobre CONTRATO DE TRABAJO - VACACIONES - Efectos de la incapacidad transitoria STS Sala 4ª de 3 octubre 2007 (J2007/230158)

Cita en el mismo sentido sobre CONFLICTO COLECTIVO - PROCEDIMIENTO ESPECIAL - Ámbito - En general, CONFLICTO COLECTIVO - DISTINCIÓN Y CLASES - Conflictos plurales y colectivos, CONFLICTO COLECTIVO - DISTINCIÓN Y CLASES - Conflicto individual y colectivo STS Sala 4ª de 12 junio 2007 (J2007/184529)

Cita en el mismo sentido sobre CONTRATO DE TRABAJO - VACACIONES - Efectos de la incapacidad transitoria, DERECHO COMUNITARIO - SUPUESTOS DIVERSOS STribunal de Justicia (UE) Sala 1ª de 6 abril 2006 (J2006/28379)

Cita en el mismo sentido sobre CONTRATO DE TRABAJO - VACACIONES - Efectos de la incapacidad transitoria, DERECHO COMUNITARIO - SUPUESTOS DIVERSOS STribunal de Justicia (UE) Sala 1ª de 16 marzo 2006 (J2006/15763)

Cita en el mismo sentido sobre CONFLICTO COLECTIVO - PROCEDIMIENTO ESPECIAL - Ámbito - En general, CONFLICTO COLECTIVO - DISTINCIÓN Y CLASES - Conflictos plurales y colectivos, CONFLICTO COLECTIVO - DISTINCIÓN Y CLASES - Conflicto individual y colectivo STS Sala 4ª de 15 diciembre 2004 (J2004/248095)

Cita en el mismo sentido sobre CONTRATO DE TRABAJO - VACACIONES - Efectos de la incapacidad transitoria, DERECHO COMUNITARIO - SUPUESTOS DIVERSOS STribunal de Justicia (UE) Sala 6ª de 18 marzo 2004 (J2004/4574)

Cita en el mismo sentido sobre CONFLICTO COLECTIVO - PROCEDIMIENTO ESPECIAL - Ámbito - En general, CONFLICTO COLECTIVO - DISTINCIÓN Y CLASES - Conflictos plurales y colectivos, CONFLICTO COLECTIVO - DISTINCIÓN Y CLASES - Conflicto individual y colectivo STS Sala 4ª de 17 julio 2002 (J2002/37404)

Cita en el mismo sentido sobre CONTRATO DE TRABAJO - VACACIONES - Efectos de la incapacidad transitoria, DERECHO COMUNITARIO - SUPUESTOS DIVERSOS STribunal de Justicia (UE) Sala 6ª de 26 junio 2001 (J2001/11747)

Cita en el mismo sentido sobre CONFLICTO COLECTIVO - PROCEDIMIENTO ESPECIAL - Ámbito - En general, CONFLICTO COLECTIVO - DISTINCIÓN Y CLASES - Conflictos plurales y colectivos, CONFLICTO COLECTIVO - DISTINCIÓN Y CLASES - Conflicto individual y colectivo STS Sala 4ª de 4 julio 1995 (J1995/4796)

Cita en el mismo sentido sobre CONFLICTO COLECTIVO - PROCEDIMIENTO ESPECIAL - Ámbito - En general, CONFLICTO COLECTIVO - DISTINCIÓN Y CLASES - Conflictos plurales y colectivos, CONFLICTO COLECTIVO - DISTINCIÓN Y CLASES - Conflicto individual y colectivo STS Sala 4ª de 30 junio 1993 (J1993/6448)

Cita en el mismo sentido STS Sala 4ª de 31 marzo 1993 (J1993/3234)

Cita en el mismo sentido sobre CONFLICTO COLECTIVO - PROCEDIMIENTO ESPECIAL - Ámbito - En general, CONFLICTO COLECTIVO - DISTINCIÓN Y CLASES - Conflictos plurales y colectivos, CONFLICTO COLECTIVO - DISTINCIÓN Y CLASES - Conflicto individual y colectivo STS Sala 4ª de 10 diciembre 1992 (J1992/12193)

Cita en el mismo sentido STS Sala 4ª de 2 julio 1992 (J1992/7217)

Cita en el mismo sentido sobre CONFLICTO COLECTIVO - PROCEDIMIENTO ESPECIAL - Ámbito - En general, CONFLICTO COLECTIVO - DISTINCIÓN Y CLASES - Conflictos plurales y colectivos, CONFLICTO COLECTIVO - DISTINCIÓN Y CLASES - Conflicto individual y colectivo STS Sala 4ª de 25 junio 1992 (J1992/6875)

Cita en el mismo sentido sobre CONFLICTO COLECTIVO - PROCEDIMIENTO ESPECIAL - Ámbito - En general, CONFLICTO COLECTIVO - DISTINCIÓN Y CLASES - Conflictos plurales y colectivos, CONFLICTO COLECTIVO - DISTINCIÓN Y CLASES - Conflicto individual y colectivo STS Sala 4ª de 29 abril 1992 (J1992/4120)

Cita en el mismo sentido sobre CONFLICTO COLECTIVO - PROCEDIMIENTO ESPECIAL - Ámbito - En general, CONFLICTO COLECTIVO - DISTINCIÓN Y CLASES - Conflictos plurales y colectivos, CONFLICTO COLECTIVO - DISTINCIÓN Y CLASES - Conflicto individual y colectivo STS Sala 4ª de 24 febrero 1992 (J1992/1738)

Cita en el mismo sentido sobre CONFLICTO COLECTIVO - PROCEDIMIENTO ESPECIAL - Ámbito - En general, CONFLICTO COLECTIVO - DISTINCIÓN Y CLASES - Conflictos plurales y colectivos, CONFLICTO COLECTIVO - DISTINCIÓN Y CLASES - Conflicto individual y colectivo STS Sala 4ª de 9 mayo 1991 (J1991/4830)

Bibliografía

Comentada en "Incapacidad temporal y derecho a las vacaciones anuales: un paso de gigante en la evolución de la doctrina judicial"

SENTENCIA

En la Villa de Madrid, a veintitrés de enero de dos mil doce.

Vistos los presentes autos pendientes ante esta Sala en virtud de recurso de Casación interpuesto por el letrado D. Juan Calvente Menéndez, en nombre y representación de BANCO DE SANTANDER S.A., contra la sentencia dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, de fecha 16 de febrero de 2011, Núm. Procedimiento 257/10 EDJ 2011/8927, en actuaciones seguidas en virtud de demanda a instancia de la FEDERACION DE SERVICIOS FINANCIEROS Y ADMINISTRATIVOS DE CCOO (COMFIA-CCOO.) y la FEDERACION DE SERVICIOS DE UGT (FES-UGT), contra BANCO DE SANTANDER, SA., sobre CONFLICTO COLECTIVO.

Han comparecido en concepto de recurrido los letrados D. Alejandro Cobos Sánchez en nombre y representación de la Federación de Servicios Financieros y Administrativos de Comisiones Obreras (COMFIA-CCOO) y D. José Antonio Mozo Saiz en representación de la Federación de Servicios de la Unión General de Trabajadores (FES-UGT).

Es Ponente la Excm. Sra. Dª María Luisa Segoviano Astaburuaga, Magistrada de Sala.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Por la representación de la Federación de Servicios Financieros y Administrativos de CCOO (COMFIA-CCOO) y la Federación de Servicios de UGT (FES-UGT) se presentó demanda de Conflicto Colectivo de la que conoció la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, y en la que tras exponer los hechos y motivos que estimaron de aplicación se terminó por suplicar se dicte sentencia por la que se declare el derecho de los trabajadores al disfrute de las vacaciones en un periodo posterior al acordado si, previamente a las fechas fijadas, se iniciase una situación de incapacidad temporal, aunque haya transcurrido el año natural en que se han devengado..

SEGUNDO.- Admitida a trámite la demanda se celebró el acto del juicio, con la intervención de las partes y el resultado que se refleja en el acta que obra unida a las actuaciones. Recibido el pleito a prueba se practicaron las propuestas por las partes y declaradas pertinentes.

TERCERO.- Con fecha 16 de febrero de 2011 se dictó sentencia por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional EDJ 2011/8927 en la que consta el siguiente fallo: "Que desestimamos la excepción de inadecuación de procedimiento, propuesta por la empresa demandada

y estimando la demanda de conflicto colectivo, interpuesta por CCOO, a la que se adhirió UGT, declaramos que los trabajadores, que no pudieron disfrutar sus vacaciones en período prefijado, porque iniciaron previamente situación de IT, tienen derecho a que se les fije un nuevo período, que habrá de cohererarse con las necesidades de la empresa, al producirse el alta médica.."

CUARTO.- En dicha sentencia EDJ 2011/8927 se declararon probados los siguientes hechos: 1º.- El BANCO SANTANDER tiene 3.193 oficinas y proporciona empleo a 14.438 trabajadores, siendo el promedio de empleados por oficina de 4,2 empleados. 2º.- El convenio colectivo de Banca Privada se publicó en el BOE de 27-02-1996 y el Banco de Santander regula sus relaciones laborales por el mismo. - El artículo 26 del citado convenio, que regula las vacaciones, dice textualmente lo siguiente: "I. El personal incluido en este Convenio tendrá derecho anualmente a un período de vacaciones retribuidas de treinta días naturales. Dicho disfrute podrá ser fraccionado hasta en tres períodos, siendo preciso para el tercero el acuerdo entre las partes. Las del personal que ingrese, reingrese o cese en el transcurso del año, incluso por servicio militar, serán proporcionales a los días trabajados dentro del año y se disfrutarán, en los dos primeros casos, cuando lo permitan las necesidades del servicio. El personal que preste servicio en las islas Canarias y que disfrute sus vacaciones en la península, tendrá una ampliación de cinco días naturales en su período de vacaciones.

II.- Período de disfrute de vacaciones. El período hábil para el disfrute de las vacaciones será el comprendido entre el 1 de marzo y el 30 de noviembre, ambos inclusive, de cada año. No obstante, el personal que lo solicite, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, podrá tomar sus vacaciones en los restantes días del año. Las vacaciones no comenzarán en día festivo, ni en su víspera, salvo petición del interesado.

III.- Cuadros de vacaciones. Los cuadros de vacaciones deberán confeccionarse de forma que, salvo que sucedan circunstancias que aconsejen otra cosa, en cada uno de los meses de marzo a noviembre disfrute sus vacaciones el mismo número de personal de la plantilla de cada dependencia, excluyéndose el personal del Grupo Técnico. Por dependencia se entiende en el presente apartado lo mismo una oficina bancaria que cualquiera de las secciones en que está organizada, debiendo estarse a los términos siguientes en cuanto a la procedencia de hacer el cuadro de vacaciones por Oficinas Bancarias o por secciones:

- Que los servicios queden debidamente cubiertos, procurando atender los deseos del trabajador.

- Que la extensión de la plantilla y la organización por secciones de la oficina permitan realizar el cuadro por sección, sin perjuicio de la coordinación que debe establecerse entre todos en orden al problema general de la oficina.

El personal afectado por cada cuadro de vacaciones debe tener la posibilidad de conocerlo, porque se fije en el tablón de anuncios, o de cualquier otra forma que facilite su conocimiento, al menos, con dos meses de antelación a la fecha de disfrute. Tendrá preferencia para el disfrute de las vacaciones, salvadas las necesidades del servicio, el personal con hijos a su cargo que lo precise en época de vacaciones escolares. Si hubiera coincidencia en este punto, la preferencia se otorgará al de mayor antigüedad en la empresa. A estos efectos, se entiende por época de vacaciones escolares la que en cada caso disponga la autoridad competente por razón de territorio, y por edad escolar la definida por el Ministerio de Educación y Ciencia como período legal de escolarización obligatoria. Este período puede ampliarse hasta dos años más, cuando documentalmente se acredite que este tiempo está siendo empleado para que el alumno concluya el ciclo de Educación General Básica. Cuando concurren dos o más trabajadores que pretendan disfrutar sus vacaciones en las mismas fechas, dentro del período de vacaciones escolares, elegirá siempre en primer lugar el más antiguo en la empresa, siempre que los trabajadores con hijos en edad escolar puedan disfrutarlas dentro del período de vacaciones escolares y de entre éstos últimos, tendrá preferencia el de mayor antigüedad. En caso de tener también la misma antigüedad, tendrá derecho preferente el de mayor edad. Los trabajadores que disfruten sus vacaciones en varios períodos no tendrán preferencia para elegir el segundo hasta que no haya elegido el primero el resto del personal afectado por el cuadro. De igual manera se procederá en el tercero con relación al segundo. Los criterios de preferencia operarán dentro de cada uno de los dos grupos siguientes:

- Primer grupo: Administrativos.

- Segundo grupo: Servicios Generales.

Las vacaciones del personal de cada uno de los grupos indicados serán independientes de las del otro.

IV.- Supuestos de interrupción de vacaciones. Si durante el disfrute de las vacaciones el empleado sufriera internamiento clínico, con o sin intervención quirúrgica, o enfermedad grave justificada a satisfacción de la Empresa y notificada a ésta en el plazo de veinticuatro horas, no se computarán a efectos de vacaciones los días que hubiese durado dicho internamiento o enfermedad. En este supuesto, los días de vacaciones pendientes se disfrutarán cuando las necesidades del servicio lo permitan.

V.- Durante la vigencia del Convenio, cada trabajador percibirá en la fecha de comienzo de su período anual de vacaciones una cantidad en concepto de bolsa de vacaciones, que tendrá el mismo tratamiento de incremento porcentual que en el futuro puedan tener las retribuciones del art. 12, y cuya cuantía será la que figure en la siguiente tabla:

Periodo de disfrute de vacaciones Desde 1-1-1996

pesetas Desde 1-1-1997

pesetas Desde 1-1-1998

pesetas

Meses de junio, julio, agosto o septiembre 16.418 16.910 17.375

Meses de marzo, abril, mayo u octubre 26.268 27.056 27.800

Resto de los meses 45.966 47.345 48.647

El importe de la bolsa se satisfará en proporción a los días de cada período establecido en la tabla anterior en que se disfruten las vacaciones". 3º.- El 3-03-1999 se suscribió un acuerdo entre el Banco demandado y las secciones sindicales, presentes en el mismo, que obra en autos y se tiene por reproducido, al producirse la fusión entre el Banco Santander, SA y el Banco Central Hispano Americano. El 26-05-2000 se produjo un acuerdo, suscrito por el Banco Santander y las secciones sindicales, en el que se convino lo siguiente: "1 Como alternativo al periodo de vacaciones retribuidas de 30 días naturales previsto en el primer párrafo del artículo 26.1 del vigente convenio colectivo, se establece otro de 23 días, en el que no se computarán sábados, domingos ni festivos. El personal que disfrute ininterrumpidamente de al menos 5 días de sus vacaciones fuera del periodo comprendido entre mayo y septiembre de cada año, ambos incluidos, podrá ampliar sus vacaciones anuales en un día adicional. 2 Los empleados que lo soliciten, podrán disfrutar sus vacaciones reglamentarias durante los meses comprendidos entre mayo y octubre de cada año, ambos incluidos, salvadas las necesidades del servicio. 3 Este acuerdo entrará en vigor el 1 de enero de 2001, quedando sin efecto referencias a vacaciones se realizaban en el Acuerdo de fecha 25.01.93 firmado en el antiguo BCH, sobre jornada y horarios". Obra en autos y se tienen por reproducidas sendas Circulares, promovidas por el Banco demandado, sobre el disfrute de vacaciones. 4º.- El 24-06-2010 CCOO se dirigió al Banco demandado, mediante escrito que obra en autos y se tiene por reproducido, reclamándole el derecho de los trabajadores, que no pudieron disfrutar vacaciones en las fechas prefijadas previamente, porque iniciaron situación de IT. El 23-07-2010 el Banco envió a CCOO la comunicación siguiente: "Contesto a tu carta del pasado 24 de junio en la que transmites diversas consideraciones respecto al disfrute de vacaciones y situación temporal para participarte que en nuestro criterio los recientes pronunciamientos judiciales que se están dando en la materia, a raíz de sentencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas, lejos de sentar una interpretación única plantean todavía muchas dudas. En nuestro criterio la propia doctrina sentada por algún pronunciamiento judicial, que sienta efectivamente la regla de nuevo señalamiento de periodo de vacaciones a trabajadores en situación de incapacidad iniciada antes del inicio de su disfrute, admite salvedades. En este sentido cabe pensar en excepciones relacionadas con alteraciones o perturbaciones en la organización del trabajo, máxime si tenemos en consideración las previsiones establecidas en nuestro convenio colectivo respecto del período hábil de disfrute de vacaciones. Además tampoco se oponen a la directiva comunitaria, que ha motivado dicha doctrina, las disposiciones o prácticas nacionales que permitan que un trabajador en situación de baja por enfermedad disfrute durante dicho periodo las vacaciones anuales retribuidas, siendo incluso esta apreciación susceptible de ser afirmada y decidida por el propio trabajador afectado. En atención a lo expuesto entendemos que habrá que examinar las circunstancias concurrentes en cada caso concreto, en los supuestos en que excepcionalmente pueda plantearse esta problemática, para decidir la cuestión que se somete a nuestra consideración. cordialmente, Jon ". 5º.- La empresa demandada no concede vacaciones a los trabajadores, que no pudieron disfrutarlas en las fechas prefijadas, porque iniciaron situación de IT, salvo en un solo caso, en el que se concedió por motivos excepcionales no especificados, habiéndolas negado particularmente a aquellos trabajadores, que estuvieron en situación de IT durante todos los días del año y solicitaron su disfrute al año siguiente, una vez producida el alta médica. 6º.- El 11-11-2010 se intentó la conciliación ante el SIMA, que culminó sin avenencia el 13-12-2010. Se han cumplido las previsiones legales.

QUINTO.- Contra dicha resolución se interpuso recurso de casación por la representación de Banco de Santander, siendo admitido a trámite por esta Sala.

SEXTO.- Impugnado el recurso por las partes personadas y evacuado el traslado conferido por el Ministerio Fiscal se emitió informe en el sentido de considerar improcedente el recurso, e instruido la Excm. Sra. Magistrada Ponente se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 17 de enero de 2012, en que tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Por la Federación de Servicios Financieros y Administrativos de CCOO -COMFIA CC.OO- y por la Federación de Servicios de UGT -FES UGT- se interpuso demanda de conflicto colectivo ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, contra el Banco de Santander, interesando se dicte sentencia por la que se declare: "El derecho de los trabajadores al disfrute de las vacaciones en un periodo posterior al acordado si, previamente a las fechas fijadas, se iniciase una situación de incapacidad temporal, aunque haya transcurrido el año natural en que se han devengado."

SEGUNDO.- Por la mencionada Sala de lo Social de la Audiencia Nacional se dictó sentencia el 16 de febrero de 2011, en el procedimiento número 2547/2010 EDJ 2011/8927 , cuyo fallo es del siguiente tenor literal: "Que desestimamos la excepción de inadecuación de procedimiento, propuesta por la empresa demandada y estimando la demanda de conflicto colectivo, interpuesta por CCOO, a la que se adhirió UGT, declaramos que los trabajadores, que no pudieron disfrutar sus vacaciones en período prefijado, porque iniciaron previamente situación de IT, tienen derecho a que se les fije un nuevo período, que habrá de cohererse con las necesidades de la empresa, al producirse el alta médica."

TERCERO.- Por la representación letrada del demandado Banco de Santander SA, se interpone el presente recurso de casación contra dicha sentencia EDJ 2011/8927 basándolo en tres motivos. Con amparo procesal en el artículo 205 b) de la Ley de Procedimiento Laboral EDL 1995/13689 alega inadecuación del procedimiento con consiguiente infracción del artículo 151.1 de la Ley de Procedimiento Laboral EDL 1995/13689 , en relación con el artículo 125 del mismo texto legal. El segundo motivo lo formula al amparo del apartado d) del artículo 205 de la Ley de Procedimiento Laboral EDL 1995/13689 , alegando error en la apreciación de

la prueba, basado en documentos que obran en autos que demuestran la equivocación del juzgador, sin resultar contradichos por otros elementos probatorios. En el tercer motivo del recurso, formulado al amparo del apartado e) del artículo 205 de la Ley de Procedimiento Laboral EDL 1995/13689 , alega infracción de las normas del ordenamiento jurídico o de la jurisprudencia que fueren aplicables para resolver las cuestiones objeto de debate, aduciendo infracción de los artículos 6.2 y 10 del Convenio 132 de la OIT, en conexión con el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores EDL 1995/13475 , 40.2 de la Constitución Española EDL 1978/3879 y 26 del Convenio Colectivo del sector de Banca Privada, en relación con la doctrina jurisprudencial desarrollada a partir de la sentencia del Tribunal Supremo de 24 de junio de 2009 EDJ 2009/190340 , continuada con las que cita la sentencia recurrida, incluida la de 15 de noviembre de 2010, en conexión con las del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 20 de enero EDJ 2009/794 y de 10 de septiembre de 2009 EDJ 2009/189935 , en interpretación de la Directiva 2003/88 CE.

El recurso ha sido impugnado por COMFIA-CCOO y por FES-UGT habiendo informado el Ministerio Fiscal que estima improcedente el recurso.

CUARTO.- Por razones de método se examina en primer lugar, el segundo motivo del recurso, en el que, al amparo del artículo 205 d) de la Ley de Procedimiento Laboral EDL 1995/13689 , invocando los documentos obrantes a los folios 35 a 45, 47, 87 y 88, así como el reconocimiento de estos dos últimos documentos efectuado por la parte atora en el acto del juicio, constando en el acta que obra al folio 29, interesa la revisión del hecho probado quinto, a fin de que presente la siguiente redacción: "Tras obtener el alta médica, tres trabajadores han solicitado a la empresa demandada el reconocimiento del derecho a disfrutar determinados días de vacaciones que entendían que les correspondían por haberse devengado en períodos anuales anteriores durante los cuales tales trabajadores se encontraban en situación de IT, no constando que dichos trabajadores tuvieran fechas de vacaciones fijadas con anterioridad a su situación de IT, y la empresa ha denegado dichas solicitudes. En otros dos casos, la empresa ha accedido a las solicitudes de dos trabajadores, admitiendo su derecho a disfrutar en un determinado periodo anual de determinados días de vacaciones correspondientes a un año anterior. En particular, la empresa ha negado solicitudes relativas al derecho a vacaciones respecto aquellos trabajadores, que estuvieron en situación de IT durante todos los días del año y solicitaron su disfrute al año siguiente, una vez producida el alta médica".

Es inacogible la pretensión revisoria, pues para que la denuncia del error pueda ser apreciada, son precisos los siguientes requisitos: a) Que se concrete con claridad y precisión el hecho que haya sido negado u omitido en el relato fáctico (no basta mostrar la disconformidad con el conjunto de ellos). b) Que tal hecho resulte de forma clara, patente y directa de la prueba documental o pericial obrante en autos, sin necesidad de argumentaciones o conjeturas (no es suficiente una genérica remisión a la prueba documental practicada). c) Que se ofrezca el texto concreto a figurar en la narración que se tilda de equivocada, bien sustituyendo o suprimiendo alguno de sus puntos, bien complementándolos. d) Que tal hecho tenga trascendencia para modificar el fallo de instancia (SSTS 02/06/92 rec. 1959/91 - EDJ 1992/7217 ; 31/03/93 -rec. 2178/91 - EDJ 1993/3234 30/09/10 rco 186/09 - EDJ 2010/241860 ; 21/10/10 -rco 56/10 - EDJ 2010/251956 ; y 11/11/10 -rco 79/10 - EDJ 2010/279700).

En el supuesto examinado, en primer lugar, el recurrente pretende que se realice una nueva valoración de los hechos teniendo en cuenta los mismos documentos que fueron valorados por el juzgador de instancia, pretensión que no puede prosperar pues de los citados documentos no se desprende error alguno en dicha valoración. En segundo lugar, no es idónea, a efectos de determinar la existencia de error en la apreciación de la prueba, las manifestaciones efectuadas por la parte actora en la prueba de interrogatorio de parte realizada durante el juicio, ya que el reconocimiento que pueda efectuar de determinados documentos ha de ser valorada por el juzgador de instancia, sin que quepa su invocación en este motivo de recurso. En tercer lugar, señalar, a mayor abundamiento, que el juzgador no da el mismo valor al contenido del documento obrante al folio 87 que al obrante al folio 88, porque en el primero, aunque se conceden las vacaciones correspondientes al año 2009 en el año 2010, no se precisa la causa.

QUINTO.- En el primer motivo del recurso, formulado al amparo del apartado b) del artículo 205 de la Ley de Procedimiento Laboral EDL 1995/13689 , el recurrente denuncia infracción del artículo 151.1 de la Ley de Procedimiento Laboral EDL 1995/13689 en relación con el 125 del mismo texto legal, señalando que en defecto de acogerse el apartado b) el motivo se fundaría en el apartado e) del citado artículo 205 de la Ley de Procedimiento Laboral EDL 1995/13689 .

En esencia aduce que se trata de un conflicto plural, existiendo un régimen convencional que impide una declaración general y abstracta sobre la cuestión litigiosa, sin que exista una confrontación total, dado que el Banco no rechaza automáticamente toda petición de vacaciones, sino que pondera en cada caso las circunstancias concurrentes, constando exclusivamente que el Banco rechaza las solicitudes de vacaciones relacionadas con el eventual devengo de las mismas en el año anterior, cuando durante todo ese año no ha existido prestación de servicios. Continúa alegando que de la plantilla total de 14.438 trabajadores, solo constan cinco casos en los que se ha planteado el disfrute de vacaciones tras situaciones prolongadas de IT, constando que en tres casos el Banco denegó tal disfrute y en dos casos accedió al disfrute reclamado por el trabajador, por lo que el procedimiento adecuado sería el de vacaciones, conforme el artículo 125 de la Ley de Procedimiento Laboral EDL 1995/13689 .

Respecto a la adecuación de la modalidad procesal de conflicto colectivo para resolver la cuestión planteada hay que poner de relieve la constante doctrina de la Sala, acogida en múltiples sentencias, entre las que podemos citar, entre otras, la de 17 de junio de 2002, recurso de casación 1277/01 EDJ 2002/37404 , la de 15 de diciembre de 2004, recurso de casación 115/03 EDJ 2004/248095 y la de 12 de junio de 2007, recurso 5234/04 EDJ 2007/184529 en las que se examinan los requisitos de la modalidad procesal del conflicto colectivo, señalando la primera de las sentencias citadas lo siguiente: "el conflicto colectivo implica: a) la existencia de un conflicto actual; b) el carácter jurídico del mismo, diferenciándose así del conflicto de intereses; y c) su índole colectiva; con relación a este rasgo, el más nuclear y dificultoso, la Sala ateniéndose al Texto del art. 151 de la Ley de Procedimiento Laboral EDL 1995/13689 que previene que se tramitaran a través del proceso de conflicto colectivo "las demandas que afecten a intereses generales de un grupo

genérico de trabajadores", viene exigiendo dos requisitos, uno que llama subjetivo que es la existencia de un grupo homogéneo definido por caracteres objetivos que lo configuran y otro objetivo que consiste en la presencia de un interés general que reside en el grupo. Sentencias de 9 de mayo de 1991 EDJ 1991/4830 , de 24 de febrero EDJ 1992/1738 , 26 de marzo, 29 de abril EDJ 1992/4120 , 25 de junio EDJ 1992/6875 y 10 de diciembre de 1992 EDJ 1992/12193 y 30 de junio de 1993 EDJ 1993/6448 , doctrina que se ha mantenido de modo constante. Pues bien, la configuración del grupo, como es obvio, no constituye una unidad aislada de los individuos que en última instancia lo integran, y a los que como tales trabajadores individuales en definitiva afecta el conflicto colectivo y que pueden en su momento hacer valer el derecho que eventualmente se reconozca y declare en el mismo. Pero existe una clara diferencia entre el grupo como tal y los trabajadores individuales que en el última instancia lo componen, y es ella que el grupo esta configurado por rasgos y conceptos que a priori y no sujetos a prueba lo configuran, mientras que los trabajadores individuales forman parte o no del grupo en atención a circunstancias personales que en cada caso han de probarse".

Por su parte la sentencia de 15 de diciembre de 2004 EDJ 2004/248095 , establece lo siguiente: "También es pacífico, en la jurisprudencia (STS 4 de julio de 1995 EDJ 1995/4796) que la diferencia entre la pretensión propia del conflicto colectivo y aquella otra que, aún siendo individual en su ejercicio tiene naturaleza plural, no debe hacerse atendiendo únicamente al carácter general o individual del derecho ejercitado, sino también al "modo de hacer valer". Y esta conclusión se desprende de la propia redacción del artículo 150 LPL EDL 1995/13689 , que incluye, en el ámbito del precepto de conflicto colectivo, las demandas que tengan un interés general, y además, "afecten a un grupo genérico de trabajadores", es decir que el reconocimiento del derecho sea interesado no para cada uno de los trabajadores individualmente considerados, sino en cuanto colectivo, cualesquiera que sea el número de trabajadores singulares comprendidos en el grupo."

En el supuesto concreto ahora sometido a la consideración de la Sala se ha examinado si concurren o no los requisitos exigidos para determinar si la modalidad procesal del conflicto colectivo es el cauce procesal adecuado para el planteamiento de la cuestión, litigiosa. Las circunstancias que presenta el asunto son las siguientes: a) existe un grupo genérico de trabajadores que viene configurado e integrado por los trabajadores que tienen concedidas las vacaciones en un periodo prefijado y antes del comienzo de su disfrute inician situación de incapacidad temporal. El derecho colectivo, cuyo reconocimiento se pretende, es el que puede afectar a tal grupo homogéneo y no individualmente a cada uno de los trabajadores que integran dicho grupo. b) El objeto del proceso es que se declare el derecho de los trabajadores al disfrute de las vacaciones en un periodo posterior al acordado si, previamente a las fechas fijadas, se iniciase una situación de incapacidad temporal, aunque haya transcurrido el año natural en que se han devengado. Tales datos resultan del hecho probado quinto que textualmente establece: "- La empresa demandada no concede vacaciones a los trabajadores, que no pudieron disfrutarlas en las fechas prefijadas, porque iniciaron situación de IT, salvo en un solo caso, en el que se concedió por motivos excepcionales no especificados, habiéndolas negado particularmente a aquellos trabajadores, que estuvieron en situación de IT durante todos los días del año y solicitaron su disfrute al año siguiente, una vez producida el alta médica."

A la vista de los datos anteriormente consignados, forzoso es concluir que el conflicto reúne los requisitos que permite su planteamiento por el cauce procesal del conflicto colectivo ya que existe un grupo homogéneo de trabajadores afectados por el conflicto, no constituyendo la configuración del grupo una unidad aislada de los individuos que en ultima instancia lo integran, a los que como tales trabajadores individuales en definitiva afecta el conflicto colectivo y pretenden, en su momento, hacer valer el derecho que eventualmente se reconozca y se declare en el mismo, ya que la diferencia entre el grupo como tal y los trabajadores individuales que en ultima instancia lo componen, es que el grupo está configurado por rasgos y conceptos que a priori y no sujetos a prueba lo configuran, mientras que los trabajadores individuales forman o no parte del grupo en atención a sus circunstancias personales, que en cada caso han de probarse.

SEXTO.- En el tercer motivo del recurso, al amparo de lo establecido en el apartado e) del artículo 205 de la Ley de Procedimiento Laboral EDL 1995/13689 , alega infracción de los artículos 6,2 y 10 del Convenio 132 de la OIT, en conexión con el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores EDL 1995/13475 y 40.2 de la Constitución Española EDL 1978/3879 , a lo que procede añadir el artículo 26 del convenio colectivo del sector de Banca Privada, en relación a la doctrina jurisprudencial desarrollada a partir de la sentencia del Tribunal Supremo de 24 de junio de 2009, continuada por las demás que cita la sentencia recurrida, incluida la STS de 15 de noviembre de 2010, en conexión y con fundamento en las sentencias del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 20 de enero y de 10 de septiembre de 2009, en interpretación de la Directiva 2003/88 CE.

Aduce, en esencia, el recurrente que ni el contenido de la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 20 de enero de 2009, ni las sentencias de la Sala Cuarta citadas en la sentencia de instancia resultan de aplicación al supuesto debatido. Continúa razonando que en tales sentencias se resuelve el supuesto en el que previamente existen unas fechas concretas prefijadas de disfrute de vacaciones, indubitadamente devengadas, pero respecto de las cuales acaece con posterioridad a esa fijación vacacional una situación de IT que impide ese disfrute en esas fechas predeterminadas, lo que no sucede en el supuesto debatido donde lo que se discute es el eventual derecho a devengar vacaciones durante un año en el cual el trabajador no ha prestado servicios, encontrándose en IT durante todo ese año o "periodo de devengo", de modo que no se ha producido para dicho año ninguna fijación concreta de fechas de vacaciones.

Hay que poner de relieve que el objeto del pleito, es que se declare el derecho de los trabajadores al disfrute de las vacaciones en un periodo posterior al acordado si, previamente a las fechas fijadas, se iniciase una situación de incapacidad temporal, aunque haya transcurrido el año natural con independencia de que se haya trabajado o no en el año correspondiente, por estar en situación de IT.

La cuestión ha sido resuelta por esta Sala en sentencia de 25 de mayo de 2011, recurso 3103/10 EDJ 2011/131441 , en la que se examinó el supuesto de un trabajador que tenía asignadas las vacaciones para 2008 en dos periodos, del 19 de abril al 9 de mayo y del 1 al 15 de julio de 2008, no pudiendo disfrutar del segundo periodo vacacional por encontrarse en situación de IT desde el 26-6-08 al 2-6-09.

La sentencia contiene el siguiente razonamiento: "En un primer momento la doctrina jurisprudencial de esta Sala IV del Tribunal Supremo, en relación a la coincidencia de las vacaciones previamente fijadas con un periodo de incapacidad temporal iniciado antes del comienzo del disfrute de aquéllas, había entendido que no era posible reconocer el periodo vacacional en fecha posterior cuando la incapacidad temporal se había iniciado antes del comienzo de dicha vacación, salvo en los casos legalmente excepcionados por el art. 38 ET EDL 1995/13475 (STS de 3 de octubre de 2007 -rcud. 5068/2005 - EDJ 2007/230158 y 20 de diciembre de 2007 -rcud. 75/2006) EDJ 2007/344052 . No obstante, en aplicación de la doctrina del TJUE, plasmada en la sentencia de 20 de enero de 2009 (Asunto Shultz-Hoff C - 350/2006 y C-520/2006) EDJ 2007/344052 , modificamos nuestro criterio a partir de la STS de 24 de junio de 2009 (rcud. 1542/2008) EDJ 2009/171920 , dictada por el Pleno de esta Sala. Haciéndonos eco después de lo declarado en la STJUE de 10 de septiembre de 2009 (Asunto Vicente Pereda, C-277/2008) EDJ 2009/171920 , hemos reiterado el criterio en las STS de 18 de enero (rcud. 314/2009) EDJ 2010/14370 y 21 de enero (rcud. 546/2009) EDJ 2010/11622 , 4 de febrero (rcud. 2288/2009) EDJ 2010/12556 , 8 de febrero rcud. 1782/2009) EDJ 2010/26524 - dictada para un supuesto en que también había finalizado ya el año natural -, 11 de febrero de 2010 (rcud. 1293/2009) EDJ 2010/19327 , 19 de abril (rcud. 2746/2009) EDJ 2010/84385 , 27 de abril (rcud. 3038/2009) EDJ 2010/78865 , 31 de mayo (rcud. 3956/2009) EDJ 2010/133556 , 6 de julio (rcud. 519/2010) EDJ 2010/153379 , 13 de julio (rcud. 1259/2009) EDJ 2010/153379 y 15 de noviembre de 2010 (rcud. 3990/2009) EDJ 2010/259153 . En ellas se ha sostenido que "...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".

Establecido en la Directiva 2003/88 el derecho a las vacaciones anuales retribuidas, con base en el art. 137 del Tratado CE, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea ha declarado que el derecho de todo trabajador a disfrutar vacaciones anuales retribuidas debe considerarse un principio del Derecho social comunitario de especial importancia, respecto del cual no pueden establecerse excepciones (STJUE 26 de junio de 2001, BECTU, C-173/1999 EDJ 2001/11747 ; 18 de marzo de 2004, Merino Gómez, C-342/2001 EDJ 2004/4574 ; y 16 de marzo de 2006, Robinson-Steele y otros, C-131/2004 y 257/2004 EDJ 2006/15763 ; así como, la de 22 de abril de 2010, Zentralbetriebsrat Landeskrankehäuser Tirols, C-486/2008 EDJ 2010/30709). Si bien tal declaración se hacía en el marco de procedimientos en que el conflicto del derecho de vacaciones se daba en situaciones derivadas del ejercicio de permisos de maternidad o parentales, con posterioridad el TJUE ha aplicado los mismos principios a los supuestos de conflicto entre vacaciones e incapacidad temporal (STJUE de 20 de enero de 2009, Shultz-Hoff, C-350/2006 y 520/2006; y 10 de septiembre de 2009, Vicente Pereda, C-277/2008).

De la jurisprudencia del Tribunal de Justicia se desprende que:

a) Corresponde a los Estados Miembros establecer en su normativa interna los requisitos para el ejercicio y la aplicación del derecho de vacaciones, sin poder supeditar, no obstante, a ningún tipo de requisitos la propia constitución del derecho (sentencias BECTU, ap. 53, Shultz-Hoff ap. 28 y Vicente Pereda, ap. 19);

b) La finalidad del derecho de vacaciones anuales retribuidas consiste en permitir que los trabajadores descansen y dispongan de un tiempo de ocio y esparcimiento (Vicente Pereda, ap. 21);

c) El trabajador que se encuentre en situación de incapacidad temporal durante un periodo de vacaciones previamente fijadas tiene derecho, a petición suya y al objeto de disfrutarlas efectivamente, a tomarlas en fecha distinta a la de la incapacidad temporal (Vicente Pereda, ap. 22).

d) La fijación del nuevo periodo está sometido a las disposiciones del Derecho nacional (Vicente Pereda, ap. 22)

e) Tales disposiciones tendrán en cuenta los intereses concurrentes y, en particular las razones imperiosas que se derivan de los intereses de la empresa, de producirse una colisión de intereses, el empresario habrá de fijar en todo caso un periodo de disfrute aunque queda fuera del periodo de referencia de las vacaciones anuales (sentencia de 6 de abril de 2006, Federatie Nederlandse Vakbewing, C-124/2005, ap. 30 EDJ 2006/28379 , Shultz-Hoff, ap. 30 y Vicente Pereda, ap. 22 y 23).

Por ello, partiendo de lo ya sostenido sobre el mantenimiento del derecho, nada ha de impedir el disfrute ulterior, aun cuando se hubiera agotado el año natural al que correspondían, pues tal situación se produce también, de facto, en todos aquellos casos en los que esta Sala ha afirmado el derecho de los trabajadores demandantes."

SEPTIMO.- Hay que poner se relieve que el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, en el marco de una decisión prejudicial, ha examinado la cuestión relativa a si un trabajador en situación de incapacidad temporal durante varios años consecutivos está facultado para acumular de modo ilimitado derechos a vacaciones anuales retribuidas adquiridas durante dicho periodo y si es contrario al derecho de la Unión Europea que el derecho nacional establezca un periodo de aplazamiento mas allá del cual el derecho a vacaciones anuales retribuidas pueda extinguirse. En la sentencia de 22 de noviembre de 2011, asunto c-214/10 EDJ 2011/261030 el Tribunal de Justicia ha razonado respecto a la primera cuestión, prejudicial planteada por el Landesarbeitsgericht Hamm (Alemania) lo siguiente: "Por consiguiente, atendiendo a la propia finalidad del derecho a las vacaciones anuales retribuidas, directamente atribuido a todo trabajador por el Derecho de la Unión, un trabajador en situación de incapacidad laboral durante varios años consecutivos, a quien el Derecho nacional impide disfrutar de sus vacaciones anuales retribuidas durante el referido período, no puede estar facultado para acumular de modo ilimitado derechos a vacaciones anuales retribuidas adquiridos durante dicho período.

En lo que atañe al período de aplazamiento más allá del cual el derecho a vacaciones anuales retribuidas puede extinguirse en caso de acumulación de derechos a tales vacaciones a lo largo de un período de incapacidad laboral, hay que apreciar, en relación con el artículo 7 de la Directiva 2003/88 y habida cuenta de las anteriores consideraciones, si un período de aplazamiento del derecho a

vacaciones anuales retribuidas, fijado en quince meses por las disposiciones o las prácticas nacionales, como los convenios colectivos, puede calificarse razonablemente como un período más allá del cual las vacaciones anuales retribuidas carecen de su efecto positivo para el trabajador en su calidad de tiempo de descanso.

En este contexto, deben tenerse en cuenta los factores siguientes.

El derecho a vacaciones anuales retribuidas no sólo tiene una importancia especial, por su condición de principio del Derecho social de la Unión, como se ha señalado en el apartado 23 de la presente sentencia, sino que también está expresamente reconocido en el artículo 31, apartado 2, de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, a la que el artículo 6 TUE, apartado 1, reconoce el mismo valor jurídico que a los Tratados.

De ello se deduce que, para respetar ese derecho cuyo objetivo es la protección del trabajador, todo período de aplazamiento debe tener en cuenta las circunstancias específicas en las que se encuentra un trabajador en situación de incapacidad laboral durante varios períodos de devengo consecutivos. Así pues, el período mencionado debe garantizar en particular que el trabajador pueda disfrutar, si fuera preciso, de períodos de descanso susceptibles de ser escalonados, planificables y disponibles a más largo plazo. Todo período de aplazamiento debe ser de duración sustancialmente mayor que la del período de devengo con el que guarda relación.

Ese mismo período también debe proteger al empresario del riesgo de una acumulación demasiado prolongada de períodos de inactividad laboral del trabajador y de las dificultades que podrían causar para la organización del trabajo.

En el presente asunto, el período de aplazamiento fijado por el artículo 11, apartado 1, párrafo tercero, del EMTV es de quince meses, es decir, de una duración mayor que la del período de devengo con el que guarda relación, lo que lo diferencia del asunto que dio lugar a la sentencia Schultz-Hoff y otros, antes citada, en el que el período de aplazamiento era de seis meses."

En la parte dispositiva la sentencia declara: "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 no se opone a disposiciones o prácticas nacionales, como los convenios colectivos, que limitan, en virtud de un período de aplazamiento de quince meses a cuyo término se extingue el derecho a las vacaciones anuales retribuidas, la acumulación de derechos a dichas vacaciones de un trabajador que se encuentre en situación de incapacidad laboral durante varios períodos consecutivos de devengo de vacaciones."

En el presente asunto no se ha planteado dicha cuestión ni se ha invocado por la recurrente que el Convenio Colectivo aplicable contenga disposición alguna que establezca un periodo máximo de aplazamiento de disfrute de las vacaciones tras la finalización del periodo de IT, por lo que, si bien la sentencia del TJUE matiza la doctrina hasta ahora existente, en el sentido anteriormente consignado, no es de aplicación al supuesto examinado.

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

FALLO

Desestimamos el recurso de casación interpuesto por la representación letrada del Banco de Santander SA. contra la sentencia dictada el 16 de febrero de 2011 por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, en el procedimiento número 257/10 EDJ 2011/8927 , seguido a instancia de la Federación de Servicios Financieros y Administrativos de CC.OO. (COMFIA-CC.OO.) y Federación de Servicios de UGT (FES-UGT) contra el recurrente Banco de Santander SA., sobre Conflicto Colectivo. Sin costas.

Devuélvanse las actuaciones al órgano jurisdiccional de procedencia, 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. María Luisa Segoviano Astaburuaga hallándose celebrando Audiencia Pública la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de lo que como Secretario de la misma, certifico.

Fuente de suministro: Centro de Documentación Judicial. IdCendoj: 28079140012012100046