**EL SUPREMO FALLA QUE NO SE PUEDE IMPONER AL TRABAJADOR CUÁNDO COGER VACACIONES SI ANTES LAS ELEGÍA LIBREMENTE (SENTENCIA DEL TS DE 07-01-2020)**

La Sala de lo Social del Tribunal Supremo ha dictado una sentencia en la que establece que las empresas no pueden imponer a los trabajadores los periodos de disfrute de sus vacaciones si con anterioridad a dicha imposición las venían eligiendo libremente de manera reiterada, adquiriendo esta situación el carácter de "condición más beneficiosa" para el trabajador.

**Sentencia sobre la elección de vacaciones por parte del trabajador**

El fallo del Supremo parte de un recurso de casación para unificación de doctrina presentado por la empresa Valoriza Facilities (Sacyr) contra una sentencia anterior del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía (TSJA) que desestimaba el recurso de la compañía y daba la razón a los representantes de los trabajadores.

Éstos habían presentado previamente en el Juzgado de lo Social nº 8 de Málaga una demanda de conflicto colectivo denunciando que a los 161 trabajadores fijos discontinuos que prestaban servicios para Valoriza en la Universidad de Málaga se les limitó la libertad de elección de sus vacaciones a partir de 2015, cuando la empresa decide, unilateralmente, imponer los periodos de disfrute de las mismas. Con anterioridad a esa fecha, los 161 afectados elegían libremente sus vacaciones anuales, sin limitación alguna por parte de la empresa.

El Juzgado de lo Social nº 8 de Málaga condenó a la empresa a seguir concediendo el disfrute de las vacaciones a los trabajadores afectados tal y como se venía haciendo antes de 2015 y el TSJA confirmó el fallo. Ahora, el Supremo desestima el recurso de casación de la empresa y declara la firmeza de la sentencia recurrida.

El argumento que utiliza para ello es que el convenio colectivo que amparaba a estos trabajadores (el de limpieza de edificios y locales de la provincia de Málaga) señala que todas las condiciones económicas y de otra índole recogidas en él se establecen "con carácter de mínimas", por lo que las condiciones implantadas en las distintas empresas que impliquen "condiciones más beneficiosas" a las establecidas en el convenio "subsistirán para aquellos trabajadores que vinieran disfrutándolas".

De este modo, señala, la empresa, bajo la excusa de ejercer sus facultades organizativas y directivas, no puede alterar "unilateralmente" el modo en el que se elegían las vacaciones pues la práctica llevada a cabo durante años "implicó la existencia de una condición más beneficiosa" para los trabajadores.

Dicha condición o mejora, subraya el fallo, no puede ser eliminada de manera unilateral sin seguir el procedimiento formal previsto para ello: la modificación sustancial de condiciones de trabajo recogida en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

==========================================

CONCLUSIÓN DE LA SENTENCIA

En el supuesto debatido concurren las características propias de la condición más beneficiosa, por cuanto según resulta del relato de hechos probados 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.

===========================================