

SENTENCIA nº 000283/2020

En la ciudad de Santander, a 16 de septiembre del 2020.

Don Pablo Rueda Díaz de Rábago Magistrado-Juez del JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 3 de Santander tras haber visto los presentes autos de Vacaciones nº0000404/2020 sobre Vacaciones, entre partes, de una como demandante TERESA y de otra como demandada GOBIERNO DE CANTABRIA.

ANTECEDENTES DE HECHO:

PRIMERO.- La parte actora formuló demanda el día 16-07-2020 que correspondió a este Juzgado por turno de reparto, en la que tras alegar los hechos y fundamentos legales en que apoya su pretensión, termina suplicando se admita a trámite, y en su día, previa celebración del juicio correspondiente se dicte sentencia de conformidad con el suplico de la demanda, designa Letrado para su defensa en juicio y demás incidencias.

SEGUNDO.- Admitida a trámite la demanda fue acordada la celebración del juicio correspondiente al que, previa la citación legal, han comparecido las partes el día 04-09-2020 señalado al efecto, haciéndolo la parte actora asistida por el letrado don GUSTAVO FUENTES FERNÁNDEZ compareciendo por la parte demandada la letrada doña.

Abierto el acto, la parte actora se afirmó y ratificó en la demanda solicitando la estimación de la misma previo recibimiento del juicio a prueba. En periodo de prueba se unió a los autos la documental aportada. En conclusiones las partes se ratifican en sus pretensiones, dándose por terminado el acto, quedando en este estado los autos a la vista para dictar sentencia.

TERCERO.- En la tramitación de este procedimiento se han observado las prescripciones legales.

HECHOS PROBADOS

PRIMERO.- La demandante presta sus servicios para la demandada desde el 1-1-1990 con categoría de subalterno en el IES Bernardino Escalante y a cambio de una retribución bruta diaria de 53,15 euros.

SEGUNDO.- El 8-1-20 la demandante solicitó vacaciones del 13 al 17 de abril de 2020 (esta petición fue autorizada).

TERCERO.- El 24-3-20 (por wasap) la delf(1anda,,te pidió anulación de su periodo de vacaciones por coexistir con estado de alarma. Esta petición de anulación fue reiterada el 2 de abril.

El demandado desatendió la pretensión de anulación por considerar que la trabajadora podía disfrutar sus vacaciones.

CUARTO.- El 11-6-20 la demandante pidió al demandado la anulación del periodo de vacaciones referido en el hecho probado segundo. El demandado denegó esta solicitud.

QUINTO.- El Consejo de ministros aprobó el 14 de marzo real decreto 463/2020 por el que declaraba en todo el territorio español el estado de alarma ante la pandemia del COVID 19. Este estado de alarma se prolongó hasta el 21-6-20.

SEXTO.- Durante el periodo del 13 al 17 de abril de 2020, el IES donde trabaja la demandante mantuvo una actividad administrativa mínima

FUNDAMENTOS DE DERECHO:

PRIMERO.- Solicita la trabajadora que se anule el periodo de vacaciones del 13 al 17 de abril de 2020 y se le reconozca un nuevo periodo de vacaciones del 28 de setiembre al 2 de octubre (2020), al considerar que nunca disfrutó vacaciones precisamente por la vigencia del estado de alarma que le obligaba a permanecer en su domicilio, confinada.

El demandado argumenta que la trabajadora disfrutó de sus vacaciones del 13 al 17 de abril dado que pudo ser convocada para acudir al IES Bernardino Escalante y no lo fue precisamente por encontrarse de vacaciones (no estaba a disposición). Entiende que el estado de alarma no modificó su legítimo derecho a vacaciones, las cuales le fueron reconocidas.

SEGUNDO.- Verdaderamente, fueron dos los debates fundamentales de la presente causa: por un lado, la influencia de la pandemia COVID 19 en el derecho de la trabajadora al disfrute de sus vacaciones y su consideración como supuesto de fuerza mayor ; por otro lado, la posibilidad de que la trabajadora haya disfrutado efectivamente de sus vacaciones.

Respecto de la primera, ha de comenzarse aclarando que la pandemia del COVID 19 constituye un supuesto de fuerza mayor en toda regla al tratarse de un acontecimiento imprevisto e inevitable, aunque se hubiere podido prever. Esto es, el mundo vive por primera vez en los últimos 100 años una pandemia que afecta a todo el planeta sin distinción. Esta pandemia provocada por este virus estaría ocasionando miles de heridos y muertos. Además, provocó reacciones gubernamentales, al principio tibias, más tarde contundentes consistentes en el caso español en confinamientos o encierros generalizados al amparo de un estado de alarma debidamente decretado por el gobierno de la nación. Este se inició el 14 de marzo del año en curso y concluyó el 21 de junio.

Dentro del estado de alarma tuvo lugar un confinamiento generalizado en la población que afectó directamente a la demandante, ya que el periodo de vacaciones solicitado y reconocido - 13 al 17 de abril - se vio inmerso en un confinamiento estricto con salidas únicamente para emergencias como comprar comida, farmacias y trabajo, en casos contados. La demandante durante ese periodo permaneció confinada como el 99 % de la población.

Resulta de interés, pese a su dicción decimonónica, acudir a la definición de caso fortuito extraordinario o fuerza mayor que contempla el art. 1.575-2 del C. Civil:

"Entiéndese por casos fortuitos extraordinarios: el incendio, guerra, peste,

inundación insólita, langosta, terremoto u otro igualmente desacostumbrado, y que los contratantes no hayan podido racionalmente prever".

La presente epidemia ha de ser incluida en esta definición, básicamente equivalente a una peste de corte medieval, esto es, una enfermedad vírica que se transmite entre seres humanos con apenas control y que afecta a la práctica totalidad de los ciudadanos. Este es el caso del COVID 19.

Sentado lo anterior, ha de analizarse cómo puede influir en el derecho a vacaciones de un trabajador que tendría autorizadas sus vacaciones en pleno periodo de confinamiento.

Es conocido y sabido que cuando un trabajador cae en situación de incapacidad temporal (antes o durante su disfrute de vacaciones), conserva el derecho a disfrutar sus vacaciones en un periodo ulterior. Nuestro T. Supremo fue reticente a este derecho porque consideraba la incapacidad temporal un supuesto de caso fortuito que debía correr a cuenta del trabajador. No obstante, la doctrina europea rectificó este erróneo proceder y consideró que el trabajador conservaba su derecho a disfrutar sus vacaciones pese a permanecer en situación de incapacidad temporal, lo que provocó la redacción del art. 38-3 del E.T.

Pues bien, si el trabajador no se ve perjudicado por incurrir en un supuesto que podría ser calificado como caso fortuito, parece lógico y razonable que, si se ve afectado por una causa de fuerza mayor que condicione de modo directo sus vacaciones, conserve su derecho a disfrutar estas, precisamente porque este acontecimiento imprevisto y aunque previsible inevitable, habría impedido su legítimo derecho a disfrutar sus vacaciones debidamente autorizadas por la empleadora. Esto es, si el trabajador se lesiona (caída con fractura de tibia, por ejemplo) y coge la baja, conservará su derecho a vacaciones; si un terremoto le impide disfrutar las mismas, parece razonable y aconsejable concluir que debería mantener y conservar su derecho a disfrutar posteriormente sus vacaciones.

No tendría excesivo sentido penalizar al trabajador que no pueda salir de su casa por un terremoto, incendio o maremoto y, por tanto, no sin poder disfrutar sus vacaciones (aislamiento forzado) y no hacerlo con un trabajador que sufra un esguince, infarto o cualquier otra patología que le obligue a coger la baja. Esto es, si un trabajador cae de baja durante sus vacaciones (por ejemplo, víctima del COVID 19) conserva su derecho a disfrutar vacaciones posteriormente; si es víctima de un confinamiento por una pandemia mundial de ese mismo virus, se estima más que razonable que mantenga ese derecho a disfrutar más tarde esas vacaciones.

Lo mismo ha de predicarse del COVID 19. La pandemia que esta enfermedad vírica está provocando en el mundo entero obligó en abril de 2020 a la población española a permanecer confinados en sus domicilios, sin poder salir más que por causas tasadas. Se estima ajustado que en el supuesto en el que el trabajador tuviera reconocidas sus vacaciones durante este periodo de confinamiento - como es el caso -, mantenga intacto su derecho a disfrutar ulteriormente sus vacaciones.

Obviamente, todo disfrute de vacaciones conlleva la posibilidad de que el trabajador pueda descansar de la prestación anual de servicios para un tercero, esto es, que el trabajador pueda desplazarse, salir de su domicilio, tener su ocio particular, visitar familiares, acudir a un bar, hacer deporte, etc Si no puede salir de su casa por confinamiento forzado, no serán vacaciones, no se corresponderá ese periodo con un legítimo y constitucional derecho al descanso anual que todo trabajador ha de tener. No es caprichoso que el mismo TJUE haya contemplado este derecho a las vacaciones como un principio del Derecho social comunitario (26-6- 2001).

En principio, por tanto, si las vacaciones coinciden con un periodo de confinamiento, el trabajador afectado debe conservar su derecho a disfrutar vacaciones en un tiempo posterior. Este sería el caso de la demandante.

TERCERO.- Sucede que las partes discrepan respecto a si la trabajadora demandante disfrutó sus vacaciones del 13 al 17 de abril: la demandada argumenta que lo hizo puesto que durante ese periodo no pudo ser convocada para acudir al IES donde trabaja, precisamente porque se encontraba de vacaciones, es decir, no estuvo a disposición de la empresa; la demandante entiende que durante esos cinco días no pudo disfrutar sus vacaciones porque se encontraba confinada y no podía desplazarse, salir a la calle más que para comprar comida o acudir a una farmacia.

Lo primero que se quiere destacar es que el proceder de la trabajadora no puede ser calificado como de mala fe. Quizás pueda ser tildada como un tanto aventurado porque esos días no acudió a trabajar, cobró y ahora pretende nuevo periodo de vacaciones. Sin embargo, aunque esto pudiera ser cierto, también lo es que no tiene culpa o responsabilidad alguna en que su periodo de vacaciones coincidiera con una pandemia, cuyos antecedentes se sitúan hace casi 100 años (gripe española, 1918). Además, se constata (no discutido, documental demandada) que ya el 24 de marzo la trabajadora advirtió de que su periodo de vacaciones coincidiría con el confinamiento, recordatorio que reiteró el 2 de abril. Este proceder impide calificar como maliciosa o fraudulenta la actitud laboral de la demandante.

Sea como fuere, resulta evidente que durante esos cinco días la trabajadora no pudo salir de su casa (con las excepciones indicadas), no pudo disfrutar de su descanso anual de modo ordinario, no pudo salir a practicar deporte, caminar, acudir a un bar, ver a su familia, amistades, darse un baño en la playa, viajar, etc Es decir, su presunto disfrute de vacaciones habría quedado por completo condicionado por esa limitación manifiesta de movimientos.

La empresa razona que no se estaba a disposición del Instituto porque estaba de vacaciones y por ende no fue convocada a acudir a labores meramente administrativas que en aquellos días se desarrollaron. Es cierto que el IES no cerró del todo y que se mantuvo una actividad administrativa mínima (documental demandada), pero esto no puede desvirtuar la evidencia de que la actora no pudo salir de su domicilio, salvo excepciones. El hecho de que no pudiera ser convocada no significa que disfrutara de su derecho a vacaciones de modo pleno. La propia demandante notificó al empleador hasta en dos ocasiones que no podría disfrutar de su legítimo derecho a vacaciones.

Esto es, se estima que la demandante no disfrutó de sus vacaciones. Y no lo hizo, se insiste, porque no podía disfrutarlas al encontrarse confinada. Exactamente igual se argumentaría si el territorio en el que habitara la trabajadora fuera objeto de una inusitada inundación y no pudiera salir de su domicilio; también en este caso se entendería que no estaría disfrutando de sus vacaciones, con independencia de que estuviera o no a disposición de su Instituto.

En definitiva, en base a estas consideraciones, se debe estimar la demanda y reconocer a la trabajadora su derecho a disfrutar sus vacaciones del 28 de setiembre al 2 de octubre (ambos incluidos) de 2020.

CUARTO.- Contra esta sentencia no cabe interponer recurso de suplicación.

FALLO:

Que estimando la demanda interpuesta por doña TERESA contra el GOBIERNO DE CANTABRIA, reconozco previa anulación de las vacaciones reconocidas a la demandante el 13 al 17 de abril de 2020, el derecho de la demandante a disfrutar de vacaciones del 28 de setiembre de 2020 al 2 de octubre del mismo año (ambos días incluidos).

Notifíquese esta sentencia a las partes, advirtiéndoles que contra la misma no cabe recurso alguno.

Firmado, Don PABLO RUEDA DÍAZ DE RÁBAGO, Magistrado-Juez del Juzgado de lo Social nº 3.

PUBLICACIÓN.- La anterior sentencia ha sido pronunciada y publicada por el limo. Sr. Magistrado que la suscribe, el mismo día de su fecha y en Audiencia pública; se incluye el original de esta resolución en el libro de Sentencias, poniendo en los autos certificación de la misma y se notifica a cada una de las partes conforme a lo dispuesto en los artículos 56 y siguientes de la LRJS. Doy fe.