

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE CANTABRIA

Sentencia 466/2026, de 12 de junio de 2026

Sala de lo Social

Rec. n.º 208/2026

SUMARIO:

Prescripción del derecho a la compensación económica por vacaciones no disfrutadas de ejercicios anteriores. *Trabajador que no disfruta de sus vacaciones al ignorar si se le iban a retribuir. Litigio trae causa de la demanda interpuesta por el trabajador frente a la empresa -declarada en concurso- y el Fogasa tras extinguirse su contrato por despido objetivo.* Conforme a las SSTJUE en los asuntos King (C-214/16), Kreuziger (C-619/16) y Shimizu (C-684/16), el descanso anual retribuido garantizado por el artículo 7 de la Directiva 2003/88/CE constituye un principio del derecho social comunitario que no admite interpretaciones restrictivas. El TJUE prohíbe que la carga de velar por el ejercicio del descanso recaiga de forma exclusiva en el trabajador o que el empleador se exonere alegando la falta de solicitud formal. Por el contrario, exige a la empresa un posicionamiento activo, concreto y transparente: debe informar de manera precisa al trabajador sobre los días devengados e incitarle formalmente a su disfrute, advirtiéndole de que, tras el periodo de referencia, los derechos no ejercidos se perderán irremediabilmente. La trasposición de esta jurisprudencia europea al ordenamiento laboral español supone la neutralización del plazo de prescripción de un año previsto en el artículo 59 del ET cuando la empresa no logra acreditar dicho cumplimiento diligente. La carga probatoria recae enteramente sobre el empleador. Si la empresa no demuestra haber requerido e incentivado oportunamente al trabajador para que tomara sus vacaciones, las normas nacionales que regulan la prescripción o extinción automática del derecho deben ser inaplicadas por los jueces y tribunales nacionales. Sin que baste entonces la posibilidad genérica, que el trabajador ostenta, de acudir al proceso ordinario para reclamar el derecho a las vacaciones o al proceso especial de los artículos 125 y 126 de la LRJS, en los que se regula una modalidad procesal específica para fijar la fecha de disfrute de las vacaciones. Porque la conducta activa, y consecuente responsabilidad, se exige al empresario, no al trabajador. De este modo, la acción para exigir la compensación en metálico por las vacaciones devengadas y no disfrutadas de años anteriores no prescribe y permanece incólume tras la extinción del contrato. En el caso analizado, el Fogasa argumentaba que la inaplicación de la prescripción derivada del incumplimiento empresarial debía afectar únicamente a la empresa deudora y no al Fondo. No obstante, la Sala determina que la inaplicación de la prescripción por imperativo del Derecho de la Unión opera con carácter general y no consiente tutelas o exoneraciones parciales. Dado que el trabajador es la parte débil del contrato laboral y el Fogasa actúa como garante institucional, liberar a dicho organismo bajo los plazos ordinarios de prescripción desvirtuaría la protección comunitaria. En definitiva, sin prueba fehaciente del requerimiento informativo del empleador, el derecho a compensar las vacaciones no disfrutadas no prescribe, trasladándose dicha responsabilidad íntegramente al Fogasa en supuestos de insolvencia.

PONENTE:

Doña Elena Pérez Pérez

Síguenos en...



Sentencia

SALA DE LO SOCIAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE CANTABRIA

Recursos de Suplicación 0000208/2026

NIG: 3907544420240000357

TX004

Calle Avda Pedro San Martin S/N Santander Tfno: 942357126 Fax: 942357004

Sección de lo Social del Tribunal de Instancia de Santander. Plaza nº 1 Procedimiento

Ordinario

0000058/2024 - 0

Puede relacionarse telemáticamente con esta

Admón. a través de la sede electrónica.

(Acceso Vereda para personas jurídicas)

<https://sedejudicial.cantabria.es/>

SENTENCIA nº 000466/2026

En Santander, a 12 de Junio del 2026.

PRESIDENTA

Ilma. Sra. D.ª Elena Pérez Pérez (ponente)

MAGISTRADOS/AS

Ilma. Sra. D.ª Mercedes Sancha Saiz

Ilmo. Sr. D. Rubén López-Tamés Iglesias

EN NOMBRE DE SU MAJESTAD EL REY, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria compuesta por las/os Ilmas/os. Sras/res. citadas/os al margen ha dictado la siguiente

S E N T E N C I A

En el recurso de suplicación interpuesto por el FOGASA contra la sentencia dictada por la Sección de lo Social del Tribunal de Instancia de Santander, plaza nº 1 (antiguo Juzgado de lo Social núm. 1), en el procedimiento número 58/24, ha sido Ponente la Ilma. Sra. Doña Elena Pérez Pérez, quien expresa el parecer de la Sala.

ANTECEDENTES DE HECHO**PRIMERO.**

Según consta en autos se presentó demanda por don Jose Pedro, representado y asistido por el letrado Diego Candás Jorge, siendo demandada el FOGASA, representada y asistida por el letrado Don José María Allegue López, y la empresa CONSPUR, S.L, y ADM. CONSURSAL FBM ABOGADOS Y ECONOMISTAS, SLP, ambos defendidos por el letrado Doña Sandra Fernández Cano, sobre reclamación de cantidad y en su día se celebró el acto de la vista, habiéndose dictado sentencia en fecha 16 de diciembre de 2025 (procedimiento número 58/24), en los términos que se recogen en su parte dispositiva.

SEGUNDO.

Como hechos probados se declararon los siguientes:

1º.-El demandante, D. Jose Pedro ha venido prestando servicios profesionales a jornada completa para CONSPUR, S.L. con antigüedad desde el 2 de septiembre de 2019, con la categoría profesional de TITULADO MEDIO, y salario de 95,41 euros brutos diarios con prorrateo de pagas extraordinarias.

2º.-A las relaciones laborales les son de aplicación el Convenio Colectivo de la Construcción y Obras Públicas de Cantabria.

3º.-Previo Expediente de regulación de empleo, la relación laboral finalizó mediante carta de despido por causas objetivas con efectos al día 29 de septiembre de 2023.

Síguenos en...



4º.-Antes de la extinción de la relación laboral, el actor disfrutó de 3días de vacaciones correspondientes al año 2023, que se le incluyeron en la nómina de julio de 2023, así como de 19 días de vacaciones de 2023 y 11 días de vacaciones de 2022 en la nómina de agosto de 2023, y 4 días de vacaciones de 2022 en la nómina de septiembre de 2023.

(No controvertido)

5º.-Finalizada la relación laboral, el demandante no ha percibido el abono de las siguientes cantidades:

PAGA EXTRA VERANO 2023 2.022,16 Euros
NOMINA JULIO 2023 2.349,65 Euros
NOMINA AGOSTO 2023 2.542,32 Euros
NOMINA SEPTIEMBRE 2023 2.457,58 Euros
PP PAGA EXTRA DICIEMBRE 999,84 Euros
Suma 10.174,46 Euros

6º.-El actor presta servicios para otra empresa desde 6 de septiembre de 2023

7º.-El actor formuló solicitud de conciliación previa el 7 de diciembre de 2023.

El 2 de enero de 2024 se celebró el acto de conciliación previa que resultó intentada sin avenencia.

TERCERO.

En dicha sentencia se emitió el siguiente fallo o parte dispositiva:

"ESTIMO la demanda interpuesta por D. Jose Pedro, contra CONSPUR, S.L., y ADM CONCURSAL FBM ABOGADOS Y ECONOMISTAS SLP, y CONDENO a la empresa CONSPUR, S.L a abonar al actor la cantidad de 10.370,95 euros brutos incrementada en el interés del 10%."

CUARTO.

Contra dicha sentencia anunció recurso de suplicación el FOGASA, siendo impugnado por el demandante, pasándose los autos a la Ponente para su examen y resolución por la Sala.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

UNICO

1.- El actor formuló demanda frente a la empresa CONSPUR, S.L., declarada en concurso y contra su administrador concursal, reclamando frente a ellas y frente al Fondo de Garantía Salarial -en adelante, FOGASA-, el abono de las cuantías que especifica en la demanda, entre las que incluye las vacaciones devengadas y no disfrutadas anteriores al año 2023.

2.-La sentencia de instancia estima la demanda, condena a la empresa CONSPUR, S.L., al abono de 10.370,95 euros, más los intereses del 10%, rechazando la excepción de prescripción opuesta por el FOGASA y con las consecuencias legales para dicho organismo.

3.-Frente a dicha resolución se alza el FOGASA, por medio de un único motivo que ampara procesalmente en el artículo 193.c) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social -en adelante, LRJS-, interesando declarar "caducadas o prescritas" las vacaciones anteriores a 2023.

En el recurso se denuncia la infracción del artículo 23.5 LRJS y en el artículo 1975 del Código Civil -en adelante, CC-, en relación con el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores - en adelante, ET- y con el artículo 71 del Convenio Colectivo para el Sector de la Construcción y

Síguenos en...



Obras Públicas de Cantabria, así como de la jurisprudencia derivada de la STS de 22 octubre 2002 (rec. 132/2002).

En términos generales, en el recurso se opone la excepción de caducidad y prescripción de las vacaciones anteriores al año 2023, dado que el trabajador presentó la papeleta de conciliación el 7 de diciembre de 2023. De este modo, a su juicio, el pronunciamiento sobre la no prescripción de las vacaciones correspondientes a años anteriores al 2023 debió afectar, única y exclusivamente, a la empresa CONSPUR S.L, pero, en ningún caso, al FOGASA.

4.-El recurso ha sido impugnado de contrario.

5.-Resolución del motivo de recurso.

La cuestión que se plantea en el presente recurso ha sido abordada resuelta, entre otras, por la STSJ de Cantabria de fecha 27 de enero de 2026 (rec. 925/2025), en la que razonamos lo siguiente: "Dice el recurso que el pronunciamiento sobre la no prescripción de las vacaciones correspondientes a años anteriores al 2023 debió afectar única y exclusivamente, a la empresa CONSPUR S.L, pero en ningún caso al Fondo de Garantía Salarial

Se defiende que *"en este caso, el allanamiento, tanto de la empresa CONSPUR S.L como de su administración concursal y de la doctrina establecida por la STJUE, Sala Sexta, de 22 de septiembre de 2022, asunto C-120/21, aplicada por la sentencia de instancia, sobre el deber de la empresa de informar e incitar al trabajador a su disfrute, no debiera afectar al Fondo de Garantía Salarial. El motivo es que solo la reclamación por parte del trabajador demandante frente a la empresa CONSPUR S.L de su derecho a disfrutar sus vacaciones anuales, dentro de cada año natural,5 ante un servicio administrativo de mediación, arbitraje o conciliación, o mediante demanda en un proceso judicial, hubiera tenido la virtualidad de surtir efectos interruptivos de la prescripción, o bien, en este caso, de la caducidad de las vacaciones de los años anteriores al año 2023, caducidad, por lo demás, que es apreciable de oficio, y ello al amparo de lo dispuesto en el párrafo segundo del art. 23.5 de la L.R.J.S anteriormente transcrito"*.

Sin embargo, el recurso omite la verdadera cuestión controvertida. No se trata, como se alega, de que la sentencia estime la interrupción de la prescripción alegada, en este caso por reclamación extrajudicial o en virtud del allanamiento referido, de forma que, por tal circunstancia, al perjudicar a un tercero, y no haberse formalizado ante un servicio administrativo de mediación, arbitraje o conciliación, o mediante demanda en un proceso judicial, no puede perjudicar al FOGASA. Tan solo reconoce la reclamación extemporánea, más allá de referido plazo de prescripción "si el empresario no ha informado e incitado al trabajador a su disfrute".

Por lo tanto, tal circunstancia, siquiera referida por el FOGASA, pero no negados los presupuestos de hecho, también a éste le es oponible sin que pueda aplicarse prescripción alguna.

SEGUNDO.

Partimos de la sentencia del TJUE de 29 de noviembre de 2017 (asunto C-214/16 - asunto "King"-), y otras posteriores, cuando entienden que, en un conflicto entre un trabajador y un empresario sobre el derecho a vacaciones retribuidas, supone una interpretación contraria al Derecho de la Unión Europea considerar que el trabajador venga obligado a disfrutar sus vacaciones cuando ignoraba si se le iban a retribuir.

Es decir, si el trabajador no disfruta de la totalidad o de parte de las vacaciones anuales a las que tiene derecho en el año de devengo durante el cual debe ejercerse el derecho, en circunstancias en las que lo habría hecho, pero en las que no lo hizo porque el empresario se negaba a retribuirlos, el trabajador puede alegar que se le ha impedido ejercer su derecho a disfrutar de las vacaciones retribuidas y aplazar dicho derecho hasta el momento en que tenga la oportunidad de ejercerlo.

El motivo es que, como indica tal doctrina "el derecho a vacaciones no puede interpretarse de modo restrictivo" y que "el empresario pudo beneficiarse de que el trabajador no interrumpiera sus períodos de actividad profesional", tras lo que concluye que es contrario al mencionado artículo 7 de la Directiva 2003/88 una práctica o norma que no permita aplazar y acumular hasta la conclusión de la relación laboral los derechos de vacaciones anuales

retribuidas no ejercidos durante varios períodos de devengo por la negativa del empresario a retribuir esas vacaciones.

Éste es también el criterio de la sentencia del TJUE de 6 de noviembre de 2018, C-619/16 -asunto Kreuziger, sobre Los Rechtsreferendar, juristas en prácticas en Alemania. Entre el 13 de mayo de 2008 y el 28 de mayo de 2010, el Sr. Apolonio realizó, como jurista en prácticas, su período de prácticas como preparación para el ejercicio de profesiones jurídicas en el estado de Berlín. Al superar, el 28 de mayo de 2010, la prueba oral del segundo examen de Estado, la formación y el período de prácticas en dicho estado federado llegaron a su fin.

El Sr. Apolonio decidió no tomar vacaciones anuales retribuidas entre el 1 de enero de 2010 y la fecha de finalización de su formación. El 18 de diciembre de 2010 presentó una solicitud de compensación económica por las vacaciones anuales retribuidas no disfrutadas que fue denegada. La negativa se basó en una norma del Derecho nacional, en cuya virtud el derecho a dichas vacaciones se pierde debido a que el Sr. Apolonio no solicitó disfrutarlas durante la relación.

En la sentencia del mismo día (C-684/16 -asunto Shimizu-). Se trataba un trabajador que prestó servicios para una empresa desde el año 2001 hasta el año 2013. En octubre de 2013, se le ofreció que disfrutara de sus vacaciones antes de que se extinguiese la relación laboral. El Sr. Juan Ramón decidió no tomar más que dos días y, extinguida la relación laboral, solicitó compensación por las vacaciones de los años 2012 y 2013. Conforme a la normativa alemana, el derecho a vacaciones se extingue, como decíamos, si no se ejercen durante el año de devengo. Partiendo del asunto "King" antes expuesto, se expresa que: *"deben evitarse las situaciones en las que el cometido de velar por el ejercicio efectivo del derecho a vacaciones anuales retribuidas recaiga por completo sobre el trabajador y en las que el empresario tenga, por su parte, la posibilidad de liberarse de cumplir sus propias obligaciones alegando que el trabajador no ha presentado una solicitud de vacaciones anuales retribuidas"*.

El TJUE entiende que: "el empresario debe, en particular, velar de manera concreta y transparente por que el trabajador pueda efectivamente disfrutar de sus vacaciones anuales pagadas incitándole, en su caso formalmente, a hacerlo, e informarle de manera precisa y oportuna para asegurar que tales vacaciones sigan pudiendo garantizar al interesado el descanso y el ocio a los que pretenden contribuir, de manera que, si no las toma, se perderán al término del período de devengo o de un período de prórroga, o al extinguirse la relación laboral, cuando la extinción tiene lugar durante ese período".

Por ello, esta doctrina del TJUE incide inevitablemente sobre el instituto de la prescripción del artículo 59 del Estatuto de los Trabajadores, y permite reclamar una compensación económica por vacaciones no disfrutadas más allá del último año de trabajo, en aquellos supuestos en que el empresario no pruebe haber actuado con la diligencia a la que aluden las sentencias del TJUE, es decir, no haya velado adecuadamente por el ejercicio de los derechos por parte del trabajador.

Especialmente, porque, como se considera en los Asuntos Apolonio y Juan Ramón, debe considerarse que el trabajador es la parte débil de la relación laboral, de modo que es necesario impedir que el empresario pueda imponerle una restricción de sus derechos y deben evitarse las situaciones en las que el cometido de velar por el ejercicio efectivo del derecho a vacaciones anuales retribuidas recaiga por completo sobre el trabajador y en las que el empresario tenga, por su parte, la posibilidad de liberarse de cumplir sus propias obligaciones alegando que el trabajador no ha presentado una solicitud de vacaciones anuales retribuidas.

En el asunto Juan Ramón se dice bien claro: *"El artículo 7 de la Directiva 2003/88/CE y el artículo 31, apartado 2, de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea deben interpretarse en el sentido de que se oponen a una normativa nacional, como la controvertida en el litigio principal, en virtud de la cual, si el trabajador no ha solicitado ejercer su derecho a vacaciones anuales retribuidas durante el período de referencia de que se trate, al término de dicho período pierde, automáticamente y sin que se verifique previamente si el empresario le ha permitido efectivamente ejercer ese derecho, en particular informándole de manera adecuada, los días de vacaciones anuales retribuidas devengados por dicho período en virtud de esas disposiciones y, correlativamente, su derecho a una compensación económica por las vacaciones no disfrutadas en el caso de que se extinga la relación laboral. Corresponde, a este respecto, al órgano jurisdiccional remitente comprobar, tomando en consideración la totalidad de su Derecho interno y aplicando los métodos de interpretación reconocidos por este, si puede realizar una interpretación del citado Derecho que garantice la plena efectividad del Derecho de la Unión"*.

Para que fuera entonces operativa la prescripción del artículo 59 del Estatuto de los Trabajadores, **sería el empresario quien debiera probar que ha actuado con toda la diligencia necesaria y con la finalidad de que el trabajador pudiera efectivamente tomar las vacaciones anuales retribuidas. Es decir, informándole de manera adecuada acerca de los días de vacaciones anuales retribuidas devengados por dicho período en virtud de esas disposiciones y, correlativamente, de su derecho a una compensación económica por las vacaciones no disfrutadas en el caso de que se extinguiese la relación laboral.**

Solo si el empresario consigue acreditar que cumplió sus obligaciones, y fue el trabajador el único responsable de que no disfrutara de sus vacaciones, y con pleno conocimiento de causa, la operatividad del plazo prescriptivo sería conforme con Derecho de la Unión Europea.

Sin que baste entonces la posibilidad genérica, que el trabajador ostenta, de acudir al proceso ordinario para reclamar el derecho a las vacaciones o al proceso especial de los artículos 125 y 126 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, en los que se regula una modalidad procesal específica para fijar la fecha de disfrute de las vacaciones. Porque la conducta activa, y consecuente responsabilidad, se exige al empresario, no al trabajador.

Además, ninguna operatividad puede tener el plazo de prescripción del artículo 59 del Estatuto de los Trabajadores, que debería quedar arrumbado, si esta última resolución dispone con claridad que: *"En el caso de que sea imposible interpretar una normativa nacional como la controvertida en el litigio principal en un sentido conforme con lo dispuesto [...] el órgano jurisdiccional nacional que conoce de un litigio entre un trabajador y su antiguo empresario, que tiene la condición de particular, debe dejar inaplicada dicha norma nacional y velar por que, si el empresario no puede demostrar haber actuado con toda la diligencia necesaria para que el trabajador pudiera efectivamente tomar las vacaciones anuales retribuidas a las que tenía derecho en virtud del Derecho de la Unión, dicho trabajador no se vea privado de sus derechos adquiridos a vacaciones anuales retribuidas ni, consiguientemente, en caso de extinción de la relación laboral, a la compensación económica por vacaciones no disfrutadas cuyo abono incumbe, en tal caso, directamente al empresario de que se trate".*

Con mayor sentido cuando el plazo del artículo 59 ET, de nuestro derecho, es un plazo prescriptivo que, como tal, y según reiterada jurisprudencia, al basarse más en razones de seguridad jurídica que de justicia intrínseca, debe ser interpretado restrictivamente.

SEGUNDO.

Acudiendo a la doctrina más reciente, en la sentencia de 22 de septiembre de 2022 (asunto C-120/21) el Tribunal de Justicia ha resuelto una cuestión prejudicial plantada por el Bundesarbeitsgericht, Tribunal Supremo alemán, sobre el posible conflicto entre la normativa comunitaria y la existencia de un plazo de prescripción para la reclamación del derecho de vacaciones retribuidas devengadas una vez finalizada la relación laboral, cuando el empresario no ha posibilitado de forma eficaz al trabajador ejercer su derecho a vacaciones mediante requerimientos o advertencias.

El trabajador reclamaba, tras la extinción del contrato, una compensación en metálico por vacaciones no disfrutadas de los últimos cuatro años de relación, debido a que la empresa no había incentivado su disfrute. Frente a ello, la empresa alegó la prescripción del derecho por aplicación del art. 194 del Código Civil alemán, con un plazo prescriptivo de 3 años que comienza a correr al finalizar el año en que nace el derecho que se pretende reclamar.

Es cierto que el Tribunal de Justicia de la Unión Europea parte del artículo 7 de la Directiva 2003/88/CE traslada a los Estados Miembros la potestad para identificar las condiciones de ejercicio y aplicación del derecho a vacaciones anuales, precisando las circunstancias concretas en las que los trabajadores pueden hacer uso del citado derecho.

Pero, como advierte, las normas nacionales de transposición tan solo pueden limitar los antedichos derechos fundamentales consagrados cuando, en virtud de lo dispuesto en el apartado 1 del artículo 52 de la Carta, dichas limitaciones sean establecidas por la ley, respeten el contenido esencial de dicho derecho y que, dentro del respeto del principio de proporcionalidad, sean necesarias y respondan efectivamente a objetivos de interés general reconocidos por la Unión Europea.

La normativa alemana podría cumplir con estos requisitos al establecer un plazo de prescripción para la reclamación del derecho a vacaciones de 3 años, superior al de España.

Pero solo operaría el plazo prescriptivo cuando el empresario hubiera adoptado un

posicionamiento activo en el incentivo al trabajador del ejercicio de tal derecho, no habiendo sido disfrutadas por causa imputable al empleado. No en el caso de que el empresario no ha posibilitado al trabajador ejercer su derecho a vacaciones anuales retribuidas de forma efectiva, no ha informado, incentivado o promovido el disfrute de las vacaciones anuales retribuidas devengadas por parte del trabajador.

La sentencia de misma fecha, 22 de septiembre de 2022, (asuntos C-518/20 y C-727/20), resuelve el conflicto entre la normativa comunitaria y la alemana que prevé la extinción del derecho del trabajador a vacaciones una vez transcurrido el plazo de quince meses a partir de la finalización del año en el que éstas se han devengado (en nuestro caso serían dieciocho meses), cuando el trabajador sufre una incapacidad laboral por todo el período de referencia, sin que el empresario haya facilitado al trabajador el ejercicio efectivo de su derecho a vacaciones retribuidas.

Las reglas limitativas excepcionales, insiste, no pueden operar en caso de que el empresario no hubiera cumplido con sus deberes de incentivación e información al trabajador, pues de lo contrario se estaría premiando el incumplimiento del empresario y obstaculizando, en consecuencia, el efectivo disfrute del descanso anual.

Corresponde a los órganos jurisdiccionales nacionales el deber de comprobar si el empresario ha cumplido en tiempo y forma oportuno sus obligaciones de incentivación y de información sobre el disfrute de las vacaciones anuales retribuidas. En este caso no se justifica el cumplimiento de esa exigencia, sino que, al contrario, el Magistrado de instancia remite a tal doctrina.

Siendo el empresario quien debe probar que ha actuado con toda la diligencia necesaria, y con la finalidad de que el trabajador pudiera efectivamente tomar las vacaciones anuales retribuidas, y no habiéndolo hecho, ha de confirmarse la resolución de instancia en lo que se refiere a tal concepto y también en relación con el FOGASA. El criterio del TJUE obliga a dejar inaplicada dicha norma laboral de prescripción, lo que, como es lógico, afecta también al FOGASA si no resulta posible una inaplicación solo parcial, de manera que solo trascienda al trabajador

La interpretación del ordenamiento nacional conforme a la Directiva y, por consiguiente, a entender no aplicables los plazos prescriptivos en situaciones de incumplimiento de los indicados deberes empresariales, no entiende de aplicaciones parciales, como la que se propugna en el recurso.

No guardan relación con el supuesto actual los términos expresados en el recurso de la interrupción de la prescripción, conforme al artículo 22.5 del ET y la jurisprudencia referida a su ineffectividad cuando no se produce en los términos expresados. Al contrario, como este precepto y apartado indica: "la estimación de la caducidad o prescripción de la acción dará lugar a la absolución del empresario y del propio Fondo de Garantía", por lo que la referida inaplicación obligada por la doctrina del TJUE ha de tener también una doble consecuencia sin que pueda hacerse una trascendencia diferenciada.

En este caso, la responsabilidad del FOGASA lo es, además, como mecanismo de garantía y su exoneración aplicando tal norma y prescripción, omitiría el hecho cierto, como también alega la doctrina referida, de que el trabajador es la parte débil de la relación laboral, y no evitaría, conforme a sus palabras, las situaciones en las que el cometido de velar por el ejercicio efectivo del derecho a vacaciones anuales retribuidas recaiga por completo sobre el trabajador. En las que el empresario tenga, por su parte, la posibilidad de liberarse de cumplir sus propias obligaciones alegando que el trabajador no ha presentado una solicitud de vacaciones anuales retribuidas".

6.-Al no existir razones objetivas que aconsejen a un cambio de criterio, la Sala debe resolver el presente litigio de acuerdo con su previo pronunciamiento, lo que determina la desestimación del recurso y la consecuente confirmación de la sentencia de instancia. Vistos los artículos citados y demás de general y pertinente aplicación,

FALLAMOS

Desestimamos el recurso de suplicación interpuesto por el FOGASA contra la sentencia dictada por la Sección de lo Social del Tribunal de Instancia de Santander plaza nº 1 (antiguo Juzgado de lo Social núm. 1), de fecha 16 de diciembre de 2025, en el procedimiento número 58/24, tramitado a instancia de don Jose Pedro frente al FOGASA y a la empresa

Síguenos en...



CONSPUR, S.L. y ADM. CONSURSAL FBM ABOGADOS Y ECONOMISTAS, SLP y, en consecuencia, confirmamos la sentencia de instancia en su integridad.

Pásense las actuaciones a la Sra. Letrada de la Administración de Justicia para cumplir los deberes de publicidad, notificación y registro de la sentencia.

Notifíquese la presente resolución a las partes y a la Fiscalía de la Comunidad Autónoma. **Medios de impugnación**

Se advierte a las partes que contra esta sentencia cabe interponer **recurso de casación para la unificación de doctrina**, que habrá de prepararse mediante escrito, suscrito por Letrado, presentándolo en esta Sala de lo Social de Cantabria, dentro del improrrogable plazo de los **diez días** hábiles inmediatos siguientes a la fecha de notificación de la misma, con tantas copias como partes recurridas, y designando un domicilio en la sede de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, a efectos de notificaciones.

Advertencias legales

Si el recurrente hubiere sido condenado en la sentencia y no ostentara la condición de trabajador o beneficiario del régimen público de Seguridad Social, o no gozase del beneficio de justicia gratuita, deberá acompañar, al preparar el recurso, el justificante de haber ingresado en esta Sala el importe de la condena. Pudiendo sustituir dicha **consignación** en metálico por el aseguramiento mediante aval bancario en el que expresamente se haga constar la responsabilidad solidaria del avalista. Si la condena consistiere en constituir el capital-coste de una pensión de Seguridad Social, el ingreso de éste habrá de hacerlo en la Tesorería General de la Seguridad Social, una vez se determine por ésta su importe, lo que se le comunicará por esta Sala.

El recurrente que no ostente la condición de trabajador, causahabiente suyo, o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social, o se trate del Ministerio Fiscal, el Estado, las Comunidades Autónomas, las Entidades Locales, los Organismos dependientes de todas ellas y quienes tuvieren reconocido el beneficio de justicia gratuita, deberá acreditar, mediante resguardo entregado en la secretaria de esta Sala de lo Social al tiempo de preparar el recurso, la consignación de un **depósito de 600 euros**.

Los ingresos a que se refieren los párrafos anteriores se deberán efectuar del siguiente modo:

a) Si se efectúa en una oficina del BANCO DE SANTANDER se hará en la Cuenta de Depósitos y Consignaciones que esta Sala tiene abierta con el nº 3874 000066 0208 26.

b) Si se efectúa a través de transferencia bancaria o por procedimientos telemáticos, se hará en la cuenta bancaria (ES55) 0049 3569 92 0005001274, haciendo constar en el campo reservado al beneficiario el nombre de esta Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria, y en el campo reservado al concepto el número de cuenta 3874 000066 0208 26. Están exceptuados de hacer todos estos ingresos las Entidades Públicas, quienes ya tengan expresamente reconocido el beneficio de justicia gratuita o litigasen en razón a su condición de trabajador o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social (o como sucesores suyos), aunque si la recurrente fuese una Entidad Gestora y hubiese sido condenada al abono de una prestación de Seguridad Social de pago periódico, al anunciar el recurso deberá acompañar certificación acreditativa de que comienza el abono de la misma y que lo proseguirá puntualmente mientras dure su tramitación.

Una vez adquiera firmeza la presente sentencia, devuélvanse los autos originales, para su debida ejecución, al Juzgado de lo Social de su procedencia, dejando de ello debida nota en los Libros de esta Sala.

Así, por esta nuestra sentencia, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

PUBLICACIÓN.-Leída y publicada fue la anterior sentencia en el día de su fecha, por el Ilmo/a. Sr/a. Magistrado Ponente que la suscribe, en la sala de audiencia de este Tribunal. Doy fe.

DILIGENCIA.-La pongo yo el/la Letrado/a de la Admón. de Justicia, para hacer constar que en la misma fecha se envía copia de la anterior sentencia, a efectos de notificación a la Fiscalía del Tribunal Superior. Doy fe.

OTRA.-Para hacer constar que en el mismo día de su fecha se incluye el original de la precedente resolución, una vez publicado, en el libro de sentencias de esta Sala de lo Social, poniendo en la pieza del recurso y en los autos certificación literal de la misma. Seguidamente se notifica al Ministerio Fiscal, al letrado del Fogada y a los letrados Don Diego Candás Jorge y Doña Sandra Fernández Cano, de conformidad con lo establecido en los artículos 56 y siguientes de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social. Doy fe.

De conformidad con lo dispuesto por la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales y la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, las partes e intervinientes en el presente procedimiento judicial quedan informadas de la incorporación de sus datos personales a los ficheros jurisdiccionales de este órgano judicial, responsable de su tratamiento, con la exclusiva finalidad de llevar a cabo la tramitación del mismo y su posterior ejecución. El Consejo General del Poder Judicial es la autoridad de control en materia de protección de datos de naturaleza personal contenidos en ficheros jurisdiccionales.

El contenido de la presente resolución respeta fielmente el suministrado de forma oficial por el Centro de Documentación Judicial (CENDOJ).

Síguenos en...

