



Laboral

Régimen legal de las vacaciones anuales

Preguntas y respuestas clave



Pedro Tuset del Pino • *Abogado*

En breve

Con ocasión de las vacaciones estivales, resulta conveniente hacer un breve pero siempre útil recordatorio del régimen legal de las mismas, dando respuesta a las cuestiones que en la práctica se nos puedan presentar. A estas alturas todavía quedará gente por disfrutar de sus vacaciones. Estamos a tiempo de prevenir conflictos y de asumir los conocimientos necesarios para que el próximo año todo el mundo lo tenga claro.

1 ¿CÓMO SE ACUERDAN?

El periodo de vacaciones anuales retribuidas se fijará bien individualmente o de manera colectiva (por medio de los delegados de personal o comité de empresa) en cada centro de trabajo. La forma habitual de concretar las fechas para su disfrute anual es por medio del **calendario laboral**. El art. 6.1 de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto), califica de leve, con multa de **60 a 625 euros**, la infracción consistente en “no exponer en lugar visible del centro de trabajo el calendario laboral vigente”; mientras que su art. 7.5 califica de grave, con multa de **626 a 6.250 euros**, la infracción consistente en “la trasgresión de las normas y los límites legales o pactados en materia de jornada, trabajo nocturno, horas extraordinarias, horas complementarias, descansos, **vacaciones**, permisos y, en general, el tiempo de trabajo a que se refieren los artículos 12, 23 y 34 a 38 del Estatuto de los Trabajadores”.

2 ¿CADUCA EL DERECHO A LAS VACACIONES?

Los tribunales han venido interpretando la **necesidad de que las vacaciones se disfruten dentro del año al que correspondan**. El derecho **caduca**, por tanto, **el 31 de diciembre de cada año**. Efecto importante de tal caducidad es que se prohíbe la acumulación en años sucesivos, aun cuando por causas no imputables al trabajador no pudieran ser disfrutadas en su momento.

Sin embargo existe una excepción a la anterior regla. Cuando exista una coincidencia temporal entre la **suspensión del contrato por la maternidad** de la trabajadora y las fechas acordadas en calendario laboral para el disfrute de las vacaciones, tendrá derecho, al finalizar el periodo de suspensión, a reclamar y disfrutar de las vacaciones, **aunque haya terminado el año natural a que correspondan**.

3 ¿CUÁL ES SU DURACIÓN MÍNIMA?

La duración no será nunca inferior a **treinta días naturales**, salvo que por acuerdo o convenio colectivo se acuerde o establezca una duración superior. Cuando el trabajador se haya incorporado en el curso del año natural, la duración será proporcional al tiempo trabajado.

4 ¿CON QUÉ ANTELACIÓN DEBE CONOCER LAS FECHAS DE DISFRUTE DE LAS VACACIONES EL TRABAJADOR?

El trabajador deberá conocer las fechas que le corresponden para sus vacaciones con, al menos, **dos meses** de antelación al comienzo de su disfrute. Deberá estarse, en todo caso, a lo que contemple cada convenio colectivo de trabajo.

5 ¿QUÉ SUCEDE CUANDO NO EXISTE ACUERDO?

En caso de discrepancia entre empresa y trabajadores en cuanto a las fechas de disfrute de las vacaciones, serán los **Juzgados de lo Social** quienes fijarán mediante un proceso especial, urgente y preferente, las mismas, sin que quepa ningún recurso contra la sentencia que al efecto se dicte (arts. 125 y 126 de la Ley de Procedimiento Laboral).

La doctrina del extinto Tribunal Central de Trabajo había admitido que se pactase, como período de vacaciones, exclusivamente aquel que coincidiera con la menor actividad laboral de la empresa, si bien la posibilidad de que el empresario unilateralmente pueda excluir del período vacacional aquél que coincida con la mayor actividad productiva estacional de la empresa es negada por algún Tribunal que ha manifestado que tal facultad se ha trasladado a la negociación colectiva (TSJ Extremadura 24-8-96).

Sumario

1. ¿Cómo se acuerdan?
2. ¿Caduca el derecho a las vacaciones?
3. ¿Cuál es su duración mínima?
4. ¿Con qué antelación debe conocer las fechas de disfrute de las vacaciones el trabajador?
5. ¿Qué sucede cuando no existe acuerdo?
6. ¿Pueden sustituirse las vacaciones por compensación económica?
7. ¿En caso de sancionar a un trabajador, es posible reducirle por tal motivo sus días de vacaciones?
8. ¿Qué ocurre cuando se extingue el contrato de trabajo?
9. ¿Qué periodos de tiempo incluye?
10. ¿Cómo se computa el tiempo de disfrute de las vacaciones?
11. ¿Existe alguna particularidad cuando se trata de contratos temporales?
12. ¿Qué sucede cuando antes del inicio de las vacaciones o durante su transcurso, el trabajador causa baja médica por IT?
13. ¿Puede un trabajador que está disfrutando de sus vacaciones, trabajar mientras tanto para otra empresa sin incurrir por ello en sanción alguna?
14. En caso de desacuerdo sobre las fechas de disfrute de las vacaciones, ¿puede el trabajador elegir las que más le convengan y ausentarse de su puesto de trabajo?
15. El permiso por maternidad, ¿impide disfrutar de las vacaciones en periodo distinto de aquél en que se acordó?
16. ¿Cómo se retribuyen las vacaciones?
17. ¿Puede el trabajador pedir anticipos económicos a cuenta de las vacaciones?

>>> **En caso de discrepancia entre empresa y trabajadores en cuanto a las fechas de disfrute de las vacaciones, serán los Juzgados de lo Social quienes fijarán mediante un proceso especial, urgente y preferente, las mismas, sin que quepa ningún recurso contra la Sentencia que al efecto se dicte** <<<

6 ¿PUEDEN SUSTITUIRSE LAS VACACIONES POR COMPENSACIÓN ECONÓMICA?

No se permite sustituir las vacaciones por compensación económica. En esta materia son **nulos los pactos, sean individuales o colectivos**, así como cualquier decisión unilateral que suponga la sustitución de las vacaciones por una cantidad de dinero, salvo cuando el contrato de trabajo se hubiera extinguido antes de la fecha fijada para el período vacacional sin que se hubieran disfrutado las vacaciones correspondientes, ya que en este caso se genera un derecho a una compensación económica proporcional a la duración de la prestación de servicios en el año de referencia.

La naturaleza de esta compensación económica es similar a la del salario y no indemnizatoria y, por lo tanto, está sujeta a cotización a la Seguridad Social (**TS 11-6-96**), debiendo ser incluidas en la base de cotización para el desempleo (**TSJ Cantabria 26-5-97**).

Este derecho al disfrute anual de 30 días es de carácter mínimo, necesario e indisponible, sin que sea lícito el pacto que los suprima, reduzca o intente sustituirlas por compensación económica. En consecuencia, la empresa no debe permitir trabajar durante el mes previsto para su disfrute y, si lo consiente, toda la jornada prestada durante dicho mes debe ser acumulada a los meses precedentes a efectos del cómputo en la jornada anual, y en caso de que rebase la jornada ordinaria anual, todas esas horas trabajadas en diciembre tendrán que retribuirse como extraordinarias (**TSJ Andalucía 21-3-95**).

7 ¿EN CASO DE SANCIONAR A UN TRABAJADOR, ES POSIBLE REDUCIRLE POR TAL MOTIVO SUS DÍAS DE VACACIONES?

No. La ley impide imponer sanciones que consistan en la reducción de la duración de las vacaciones u otra minoración de los derechos al

descanso del trabajador (**art. 58.3 del Estatuto de los Trabajadores**).

8 ¿QUÉ OCURRE CUANDO SE EXTINGUE EL CONTRATO DE TRABAJO?

Una vez extinguido el contrato de trabajo, el empresario debe **abonar al trabajador la parte proporcional de las vacaciones devengadas y no disfrutadas al finalizar la relación laboral, y además debe cotizar por ese período** mediante una liquidación y cotización complementaria a la del mes de la extinción del contrato. Esta liquidación y cotización complementaria comprende los días de duración de las vacaciones, aun cuando alcancen también el siguiente mes natural o se inicie una nueva relación laboral durante los mismos, sin prorrateo alguno y con aplicación, en su caso, del tope máximo de cotización correspondiente al mes o meses que resulten afectados.

No obstante lo anterior, se aplican las normas generales de cotización en los términos que se establezcan reglamentariamente cuando, mediante ley o en ejecución de la misma, se establezca que la remuneración del trabajador debe incluir junto al salario la parte proporcional que corresponda a las vacaciones devengadas (**Ley General de la Seguridad Social -LGSS-, art.109.1 párrafos 3º y 4º, añadidos por la Ley 53/2002, art.40.uno**).

Con respecto al desempleo, la valoración de la incidencia del período de vacaciones devengadas y no disfrutadas tiene las siguientes consecuencias (**LGSS/94 art. 209.3 –modif. L 45/2002 art.1º. Primero– y 210.4 –modif. L 45/2002 art.1º. cuatro**): **a)** Tanto la situación legal de desempleo como el nacimiento del derecho a las prestaciones se produce transcurrido dicho período siempre que se solicite dentro de los 15 días siguientes a su finalización, a este efecto deben constar los días en el certificado de empresa. **b)** Se computa como período de cotiza-

>>> **Este derecho al disfrute anual de 30 días es de carácter mínimo, necesario e indisponible, sin que sea lícito el pacto que los suprima, reduzca o intente sustituirlas por compensación económica** <<<

>>> **NORMATIVA APLICABLE**

- Arts. 6.1 y 7.5 Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto).
- Arts. 12, 23, 29.1, y 34 a 38; 54.2, 58.3 del Estatuto de los Trabajadores.
- Arts. 64,125 y 126 de la Ley de Procedimiento Laboral.
- Ley General de la Seguridad Social, art. 209.3, 210.4.
- LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres



ción a los efectos de duración de la prestación y del subsidio de desempleo. **c)** Durante el mismo se considera al trabajador en situación asimilada a la de alta.

9 ¿QUÉ PERIODOS DE TIEMPO INCLUYE?

Como principio general, el tiempo de vacaciones ha de calcularse con referencia a las jornadas de trabajo real y efectivamente prestadas, sumando a ellas las que formen parte de situaciones que por causas ajenas a la voluntad del trabajador, pero íntimamente relacionadas con el trabajo, le ha imposibilitado para trabajar y entre estas situaciones se encuentran: la incapacidad temporal (**TSJ Asturias 9-1-98; TSJ Canarias 10-9-99; Castilla-La Mancha 5-4-00**); la imposibilidad

de disfrute derivado de suspensión del contrato (**TSJ Castilla y León 23-9-97**); la derivada de la prejubilación del trabajador (**TSJ C. Valenciana 8-7-99; JS Madrid nº 31, 2-2-01**); e, incluso, las no disfrutadas por el trabajador que de la IT pasa a la prejubilación (**TSJ Valladolid 15-4-02**).

10 ¿CÓMO SE COMPUTA EL TIEMPO DE DISFRUTE DE LAS VACACIONES?

Otra cuestión que suscita polémica es cómo debe computarse la parte proporcional de disfrute o de pago de las vacaciones. Aunque en determinados casos se ha establecido que se computan desde la fecha en que disfrutó la última vacación (**TSJ Madrid 24-5-96**), en otros se computan por año civil de modo que si

se extingue el contrato, por ejemplo, al finalizar el mes de mayo corresponde percibir las 5/12 partes de las del año en cuestión (**TSJ C. Valenciana 9-2-99**). Habrá que estar, en cualquier caso, a los acuerdos de empresa, a la costumbre o a lo establecido en convenio colectivo.

11 ¿EXISTE ALGUNA PARTICULARIDAD CUANDO SE TRATA DE CONTRATOS TEMPORALES?

Tratándose de contratos de duración determinada o temporal, el derecho a las vacaciones se genera cualquiera que sea la duración de los mismos. En cuanto a su duración, salvo que en el convenio colectivo de aplicación se establezca otra cosa, debe aplicarse estrictamente

>>> **Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan** <<<

>>> JURISPRUDENCIA DE INTERÉS

• **Sobre la falta de acuerdo en materia de vacaciones anuales:**

- Sentencia del TSJ de Extremadura 24 de agosto de 1996.
- Sentencia del Tribunal Supremo de fecha 1 de octubre de 1987.
- Sentencia Tribunal Superior de Justicia de Murcia de 16 de abril de 1990.

• **Sobre la no sustitución por compensación económica:**

- Sentencia del Tribunal Supremo de 11 de junio de 1996.
- Sentencia del TSJ Cantabria 26 de mayo de 1997.
- Sentencia del TSJ Andalucía 21 de marzo de 1995.

• **Sobre los periodos de tiempo que incluyen las vacaciones:**

- Sentencia TSJ Asturias 9 de enero de 1998.
- Sentencia TSJ Canarias 10 de septiembre de 1999.
- Sentencia del TSJ Castilla-La Mancha 5 de abril de 2000.
- Sentencia del TSJ Castilla y León 23 de septiembre de 1998.
- Sentencia de TSJ C. Valenciana 8 de julio de 1999.
- Sentencia Juzgado de lo Social de Madrid nº 31, 2 de febrero de 2001.
- Sentencia del TSJ Valladolid 15 de abril de 2002.

• **Sobre el cómputo de las vacaciones:**

- Sentencia del TSJ Madrid 24 de mayo de 1996.
- Sentencia del TSJ C. Valenciana 9 de febrero de 1999.

• **Sobre los casos en que el trabajador causa baja antes del disfrute:**

- Sentencia del TSJ Cantabria 10 de febrero de 1994.
- Sentencia del TSJ de Baleares 21 de enero de 1992.

• **Sobre si el trabajador puede trabajar en otra empresa mientras disfruta de sus vacaciones en la suya:**

- Sentencia del Tribunal Constitucional (TC) nº 192/2003, de 27 de octubre.

• **Sobre el permiso de maternidad coincidente con periodo vacacional:**

- Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas dictó una sentencia de fecha 18-3-2004.

• **Sobre retribución de las vacaciones:**

- Sentencia del Tribunal Supremo de 9 de noviembre de 1996.
- Sentencia del Tribunal Supremo de 7 de julio de 1999.
- Sentencia Tribunal Supremo de 20 de diciembre de 1991; 23 de diciembre de 1991; 21 de enero de 1992.
- Sentencia TSJ Baleares 15 abril de 1996.

el **criterio de la proporcionalidad** según el tiempo trabajado.

12 ¿QUÉ SUCEDE CUANDO ANTES DEL INICIO DE LAS VACACIONES O DURANTE SU TRANS-CURSO EL TRABAJADOR CAUSA BAJA MÉDICA POR IT?

A salvo de lo que pueda disponer cada convenio colectivo al respecto, reiteradamente la jurisprudencia mantiene que una vez pactadas colectivamente las fechas de disfrute de las vacaciones anuales, el acuerdo resulta vinculante para las partes, lo que significa que ninguna de las mismas puede modificar el período previamente concertado, ni obligar a la otra a alterarlo, no siendo legítimamente exigible un nuevo señalamiento individual para quienes no hubieran podido disfrutarlas en la época fijada por causa de enfermedad, accidente o maternidad, ya que la superposición de estas situaciones con el tiempo de vacaciones anuales, fijadas con carácter general, constituye una manifestación del caso fortuito (art.1.105 del Código Civil), cuyas consecuencias han de recaer sobre el que las recibe fortuitamente (**TSJ Cantabria 10-2-94**). El mismo criterio se aplica a los trabajadores fijos discontinuos (**TSJ Baleares 21-1-92, AS 204**).

13 ¿PUEDE UN TRABAJADOR QUE ESTÁ DISFRUTANDO DE SUS VACACIONES TRABAJAR MIENTRAS TANTO PARA OTRA EMPRESA, SIN INCURRIR POR ELLO EN SANCIÓN ALGUNA?

La sentencia del Tribunal Constitucional (TC) nº 192/2003, de 27 de octubre, resuelve el despido de un trabajador protagonizado por una empresa, al comprobar que durante las vacaciones retribuidas estaba trabajando para otra empresa.

El TC concluye con que **nuestra normativa laboral no contiene**

prohibición alguna en esta materia y que el art. 38 ET se limita a establecer el derecho de los trabajadores a las vacaciones anuales retribuidas, por un período mínimo de 30 días naturales, sin perjuicio de que pueda pactarse en convenio colectivo o contrato individual un período superior, y en ningún caso susceptible de sustitución por una compensación económica, o previsión legal que desarrolle el mandato contenido expresamente en el art. 40.2 de la Constitución al referirse a las vacaciones de los trabajadores.

Consecuentemente, la concepción del periodo anual de vacaciones, como tiempo cuyo sentido único o principal es la reposición de energías para la reanudación de la prestación laboral supone reducir la persona del trabajador a un mero factor de producción y negar, en la misma medida, su libertad, durante aquél periodo, para desplegar la propia personalidad del modo que estime más conveniente, puesto que la dignidad del trabajador se vería severamente limitada de aceptarse un omnímodo control sobre la persona y la vida privada del trabajador por parte de la empresa para que presta servicios.

14 EN CASO DE DESACUERDO SOBRE LAS FECHAS DE DISFRUTE DE LAS VACACIONES, ¿PUEDE EL TRABAJADOR ELEGIR LAS QUE MÁS LE CONVENGAN Y AUSENTARSE DE SU PUESTO DE TRABAJO?

Las vacaciones anuales tienen dos formas de ser acordadas. Por una parte, los convenios colectivos suelen establecer las fechas, periodos o, al menos, los criterios para establecer las fechas de disfrute de las vacaciones retribuidas. Por otra parte, y en defecto de previsión en el convenio colectivo, se podrá pactar su disfrute entre la legal representación de los trabajadores y la empresa, por medio del calendario laboral anual o, en cualquier caso, de manera unilateral entre el



propio trabajador y la dirección. Por tales motivos, **no es posible que el trabajador, de forma unilateral fije la fecha de éstas y deje su empleo llegada esa fecha con tal finalidad.**

En el caso de desacuerdo en la fecha de vacaciones, existe un **procedimiento especial, urgente y de tramitación preferente en la jurisdicción social, sin necesidad de conciliación previa**, por el cual el trabajador debe presentar una **demanda con un mínimo de dos meses de antelación respecto a la fecha en la que pretende el inicio de sus vacaciones.** La sentencia que deberá dictarse en un plazo de tres días tras la celebración del juicio y con respecto a la que no cabrá recurso, establecerá las fechas en que el trabajador podrá gozar de sus vacaciones.

Consecuentemente, la decisión de fijar el trabajador unilateralmente sus vacaciones y ausentarse del trabajo durante las mismas, sin mediar previo acuerdo o resolución judicial, es causa justa de despido por ausencia a su puesto de trabajo.

Todo ello de acuerdo con los arts. 38.2 y 54.2 del Estatuto de los Trabajadores; arts. 64, 125 y 126 de la Ley de Procedimiento Laboral; y entre otras, la **Sentencia del Tribunal Supremo de fecha 1 de octubre de 1987, y la del Tribunal Superior de Justicia de Murcia de 16 de abril de 1990.**

15 EL PERMISO POR MATERNIDAD, ¿IMPIDE DISFRUTAR DE LAS VACACIONES EN PERÍODO DISTINTO DE AQUEL EN QUE SE ACORDÓ?

El **Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas dictó una sentencia de fecha 18-3-2004**, por la que reconoce el derecho al disfrute de las vacaciones anuales en período distinto al del permiso por maternidad, aun cuando éste coincida con el fijado con carácter general de vacaciones anuales de la plantilla mediante acuerdo colectivo.

Los servicios jurídicos de la Unión Sindical de CCOO de Madrid interpusieron demanda ante el Juzgado de lo Social a instancias de una tra-

bajadora de Continental Industrias del Caucho S.A. de Coslada (Madrid) cuya baja por maternidad coincidió en algún momento con el período de vacaciones anuales en su centro de trabajo, establecido en acuerdo colectivo. Finalizado su período de baja maternal solicitó disfrutar de sus vacaciones anuales siéndole denegadas por la empresa.

La sentencia es la respuesta del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas a varias cuestiones que le presentó el **Juzgado de lo Social número 33 de Madrid** sobre la interpretación de diversas Directivas comunitarias relativas a la ordenación del tiempo de trabajo, la aplicación de medidas para la mejora de la seguridad y la salud en el trabajo de las mujeres embarazadas, que hayan dado a luz o en período de lactancia y la igualdad de trato entre hombres y mujeres.

Esta sentencia es de una gran trascendencia, pues hasta aquella fecha la jurisprudencia del **Tribunal Supremo**, recogida en sus **resoluciones de 30 de noviembre de 1995 y 27 de junio de 1996**, había mantenido la posición contraria en el sentido de que el derecho individual a las vacaciones quedaba condicionado por el pacto colectivo cuando existía coincidencia entre la fecha fijada para su disfrute y el período de permiso por maternidad, produciéndose, en la práctica, la pérdida del derecho del disfrute de las vacaciones. La sentencia, pues, tiene

especial relevancia porque en la práctica, cuando existía coincidencia en los períodos de permiso de maternidad y vacaciones individuales muchas mujeres perdían el derecho al disfrute de sus vacaciones en clara desventaja con el resto de la plantilla.

Afortunadamente y acogiendo dicha doctrina comunitaria, la reciente aprobación de la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo**, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, ha supuesto la adición al art. 38 del Estatuto de los Trabajadores de un nuevo apartado, el 3, que reza de la siguiente manera:

“El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.”

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 de esta Ley, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.”

16 ¿CÓMO SE RETRIBUYEN LAS VACACIONES?

La retribución salarial de las vacaciones corre a cargo del empresario. En la medida que en el Estatuto de los Trabajadores no se cuantifica la retribución correspondiente a las vacaciones, los tribunales señalan que se debe acudir a lo pactado en convenio colectivo y, en ausencia de pacto, a lo previsto por el **art. 7 del Convenio de la OIT nº 132 (TS 9-11-96)**, el cual dispone:

- a) Durante las vacaciones debe percibirse la remuneración normal o media (incluido el equivalente en efectivo de cualquier parte de esa retribución).
- b) El monto debido debe ser pagado al interesado antes de sus vacaciones a menos que se haya previsto de otro modo en un acuerdo que vincula al empleador y a dicha persona.

La remuneración media debe entenderse en el sentido de excluir los conceptos salariales que responden a actividades de carácter extraordinario y que, por lo tanto, son ajenas a las que se desarrollan en la jornada normal de trabajo (TS unif. doctrina 20-12-91; 23-12-91; 21-1-92), o también en aquellos conceptos de percepción mensual constante pero de cuantía variable como pueden ser los de nocturnidad, conducción y toxicidad, en que deberá hacerse un promedio de las cantidades percibidas en los tres meses anteriores (TSJ Baleares 15-4-96).

17 ¿PUEDE EL TRABAJADOR PEDIR ANTICIPOS ECONÓMICOS A CUENTA DE LAS VACACIONES?

La solución nos la brinda el **art. 29.1 del Estatuto** de los Trabajadores, conforme al cual *“el trabajador y, con su autorización, sus representantes legales, tendrán derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo ya realizado”*. ■



>>> DEMANDA PARA LA FIJACIÓN DE LA FECHA DE DISFRUTE DE VACACIONES

AL JUZGADO DE LO SOCIAL

D./D^a, mayor de edad, provisto de DNI n^o, con domicilio en, ante esta jurisdicción social comparece y como mejor en derecho proceda, DICE:

Que por medio del presente escrito formulo DEMANDA PARA LA FIJACIÓN DE LA FECHA DE DISFRUTE DE LAS VACACIONES contra la empresa, con domicilio social en, dedicada a la actividad de y contra los trabajadores de la misma D. y D., ambos con el mismo domicilio que el anteriormente expresado.

La citada demanda se formula en base a los siguientes

HECHOS

PRIMERO. Comencé a prestar mis servicios por cuenta de la empresa demandada con fecha, ostentando en la actualidad la categoría profesional de y percibiendo como remuneración salarial por todos los conceptos la cantidad de pesetas brutas mensuales.

SEGUNDO. Con fecha se pactó entre la dirección y el comité de empresa el calendario laboral que había de regir para el presente año, acordándose, por lo que al periodo vacacional se refiere, un total de treinta días naturales a disfrutar de la siguiente manera:

TERCERO. Sin embargo y para mi sorpresa, con fecha..... se me notificó por escrito que debido a causas de orden organizativo y productivo se hacía indispensable variar las fechas pactadas para el disfrute de las vacaciones, trasladándome las mismas para el mes de septiembre, en tanto que para los trabajadores demandados, asignados al mismo Departamento y funciones, se trasladaba al mes de julio.

Por lo manifestado, considero que tal práctica unilateral es del todo punto ilegal vulnerando de manera abierta lo dispuesto en el art. 38.2 del Estatuto de los Trabajadores cuando manda que el período o períodos de disfrute de las vacaciones se fije de común acuerdo entre el empresario y el trabajador, precepto que debe ponerse en correspondencia con el art. del vigente convenio colectivo sectorial de aplicación en la empresa demandada y con el art. 10.1 del Convenio 132 de la O.I.T., relativo a las vacaciones anuales pagadas.

Consecuentemente, si bien el art. 40.2 de la Constitución garantiza las vacaciones periódicas retribuidas, la determinación del concreto período para su disfrute se deja a la voluntad de las partes, pudiendo por ello la empresa y la representación de los trabajadores pactar su disfrute colectivo, sin más excepciones que las legalmente previstas (sent. TS, Sala 4^a, de 30-11-1995. Ponente Sr. Fernández López). Por tal motivo, debe respetarse lo acordado entre las partes legitimadas en materia de calendario vacacional, dejando sin efecto la modificación operada por contraria a derecho.

Por otra parte, no existe razón de índole alguna para otorgar preferencias a los trabajadores demandados en cuanto a las fechas para el disfrute de sus vacaciones, haciéndolas coincidir con las vacaciones laborales de sus respectivas esposas y la interrupción del curso escolar de sus hijos, circunstancias ambas que me afectan y perjudican gravemente al trasladarse las vacaciones al mes de septiembre.

Aporto como documento n^o 1 la expresada carta de variación de las fechas de disfrute de mis vacaciones.

CUARTO. No ostento cargo representativo alguno.

>>> Demanda para la fijación de la fecha de disfrute de vacaciones

A los anteriores hechos les son de aplicación los siguientes

FUNDAMENTOS DE DERECHO

- I. Arts. 9.5 y 93 de la Ley Orgánica del Poder Judicial en relación a los arts. 1, 2 a) y 10 del vigente Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril (LPL), en cuanto a la competencia de este Juzgado de lo Social respecto a la cuestión litigiosa promovida.
- II. Art. 38 del Estatuto de los Trabajadores (ET) al referirse a que el período de vacaciones anuales retribuidas, no sustituible por compensación económica, será el pactado en convenio colectivo o contrato individual, debiéndose fijar de común acuerdo su disfrute de común acuerdo entre empresario y trabajador.
- III. Art. 110.1 del Convenio de la O.I.T. nº 132, de 24-6-1970 relativo a las vacaciones anuales pagadas cuando señala que la época en que se tomen las vacaciones, siempre que no se fije por reglamentos, contratos colectivos, laudos arbitrales o de otra manera compatible con la práctica nacional, se determinará por el empleador, previa consulta con la persona empleada interesada o con sus representantes.
- IV. Art. del convenio colectivo de....., al referirse a que el periodo de disfrute de las vacaciones anuales será el acordado entre la empresa y la legal representación de los trabajadores, salvo acuerdo individual.
- V. Art. 125 d) LPL que textualmente señala que cuando el objeto del debate verse sobre preferencias atribuidas a determinados trabajadores, éstos también deberán ser demandados.
- VI. El proceso a seguir es el contemplado en los arts. 80 a 101 LPL, con las particularidades a que se refieren los artículos 125 y 126 de la misma ley.
- VII. La jurisprudencia recogida en el cuerpo de la presente demanda, sin perjuicio de la que pueda invocarse en el acto de la vista oral durante el transcurso del juicio que se celebre.
- VIII. Los demás que sean de aplicación al caso debatido conforme al aforismo «*da mihi factum, dabo tibi ius*».

En su virtud,

AL JUZGADO DE LO SOCIAL, SUPLICO: Que teniendo por presentada en tiempo y forma la presente demanda, con sus correspondientes copias, se la admita, y tras los trámites legales oportunos, dicte sentencia en la que, con estimación de la misma, declare contraria a derecho las fechas de disfrute de las vacaciones notificadas a esta parte en fecha, condenando tanto a la empresa demandada como a los trabajadores demandados a que se cumpla el calendario laboral de fecha, consensuado con la legal representación de los trabajadores.

PRIMER OTROSI DIGO: Comparecerá el demandante al acto del juicio asistido de Letrado, designando a D., con despacho abierto en, dirección que designa, conforme a lo previsto en el art. 80.1 e) LPL, para que en la misma se practiquen todas las diligencias derivadas de la presente demanda.

SEGUNDO OTROSI DIGO: A efecto de prueba se interesa la siguiente:

- A) Sea citado el legal representante de la empresa demandada, con poderes a tal efecto otorgados, con conocimiento directo de los hechos de la demanda a fin de que comparezca personalmente y no mediante mero apoderado notarial a absolver posiciones en el acto de la vista oral en prueba de confesión en juicio, bajo

apercibimiento de que tal facultad es indelegable y de que si no comparece, rehusare declarar o persistiese en no responder afirmativa o negativamente, podrá ser tenido por confeso a tenor de lo dispuesto en el art. 91.2 de la LPL.

B) De igual manera, interesa la confesión judicial del resto de demandados en el presente proceso con las mismas advertencias legales anteriormente citadas.

C) Se requiera a la empresa demandada para que aporte al acto del juicio los siguientes documentos, previa advertencia, en caso contrario, de lo prevenido en el art. 94.2 de la Ley de Procedimiento Laboral:

1. Libro de Matrícula.
2. Libro de Visitas y de Faltas y Sanciones.
3. Hojas salariales de los últimos doce meses.
4. Documentos de cotización a la Seguridad Social TC1 y TC2 del mismo periodo.
5. Calendario laboral para el año.....
6. Carta de fecha..... notificando al actor y a los trabajadores demandados la variación en las fechas del disfrute de sus vacaciones.
7.
8.

D) Sean citados a declarar en su calidad de testigos las personas cuyos datos personales seguidamente se detallan:

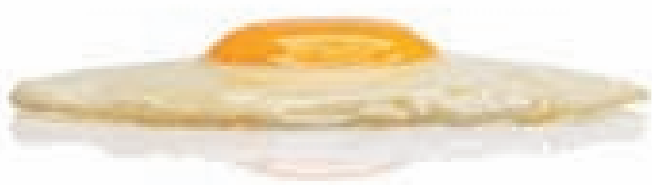
- 1) D., Presidente del Comité de Empresa.
- 2) D., Secretario del Comité de Empresa.

Los testigos deberán ser citados a comparecencia judicial en el mismo domicilio expresado para la empresa demandada.

AL JUZGADO DE LO SOCIAL SUPlico: provea de conformidad con lo solicitado.

En, a de de 2





hazlo como quieras
ahora, westlaw a tu medida

Westlaw ES
El futuro de ARANZADI

TÚ eliges

902 444 144
www.aranzadi.es

Creando el futuro contigo
THOMSON
ARANZADI

