

**JDO. DE LO SOCIAL N. 5
VIGO**

PROCEDIMIENTO: 66/09
SENTENCIA: 00132/2009

S E N T E N C I A

En Vigo, a nueve de marzo de dos mil nueve.

Vistos por mí, Dña. Carmen Durán de Porrás, Magistrado-Juez del Juzgado de lo Social número Cinco de esta ciudad, los presentes autos sobre RECONOCIMIENTO DE DERECHO, seguidos con el número 66/09, a instancias de DÑA. 3 asistida por el Letrado Sr. Marcos Baamonde contra PSA PEUGEOT CITROEN AUTOMÓVILES DE ESPAÑA S.A., representada por el Letrado Sr. Pazos Pesado.

A N T E C E D E N T E S D E H E C H O

Primero.- Con fecha 16 de enero de 2009, tuvo entrada en este Juzgado la demanda presentada por los citados actores, en la que tras la exposición de los hechos y fundamentos de derecho que estimaron oportunos, terminaban solicitando sentencia "por la que se declare el derecho de la actora a disfrutar de 21 días naturales de vacaciones y señalo como disfrute de las mismas el periodo que abarca del 4 al 24 de mayo de 2009, ambos inclusive, y en su consecuencia, se condene a la empresa demandada a estar y pasar por tal declaración".

Segundo.- Admitida a trámite dicha demanda, se convocó a las partes a juicio, el cual tuvo lugar el día 5 de marzo de 2009. Abierto el acto y ratificado el actor en su demanda, el demandado pasó a exponer sus motivos de oposición. Propuesta y admitida la prueba que se estimó pertinente y útil se procedió a su práctica con el resultado que obra en las actuaciones. Una vez las partes formularon sus conclusiones, se dio por finalizado el juicio.

Tercero.- En la tramitación del presente procedimiento se han observado las prescripciones legales de pertinente aplicación.

H E C H O S D E C L A R A D O S P R O B A D O S

Primero.- Dña. [redacted], mayor de edad y con DNI [redacted] viene prestando servicios por cuenta de PSA PEUGEOT CITROEN AUTOMÓVILES DE ESPAÑA S.A., desde el año 1997 con la categoría profesional de profesional 3B.

Segundo.- En el calendario laboral aprobado en diciembre de 2007 para el año 2008, se fijó como periodos dentro de los cuales disfrutar de los 30 días de vacaciones anuales del 28 de julio al 17 de agosto y del 22 de diciembre a final de año.

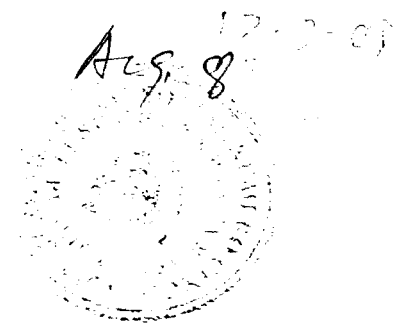
En octubre de 2008 se adoptó acuerdo para modificar el sistema de devengo de las vacaciones para hacerlo coincidir



ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA



ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA



con el año natural. Ello dio lugar a que las vacaciones devengadas por los trabajadores del 1 de agosto al 31 de diciembre de 2008 (8,33 días laborables) se incorporaran a una cuenta individual de descansos a fijar en calendario como días no laborables en caso de sobrevenir circunstancias productivas que así lo exigieran.

En noviembre de 2008 y por circunstancias de la producción los trabajadores de la empresa permanecieron de vacaciones desde el 11 de diciembre de 2008 al 7 de enero de 2009.

Tercero.- A los trabajadores que a fecha de disfrute de las vacaciones anuales se encuentran en situación de incapacidad temporal, la empresa les reconoce el derecho a su disfrute a partir del día siguiente a la reincorporación tras el alta médica.

Cuarto.- Dña. Balbina ha permanecido en situación de incapacidad temporal desde el día 22 de mayo al 5 de septiembre de 2008.

El día 8 de septiembre de 2008 inició periodo de baja por maternidad, permaneciendo en esta situación hasta el día 28 de diciembre de 2008, momento en que pasó a disfrutar de las vacaciones colectivas acordadas por motivos de la producción hasta el día 22 de enero de 2009.

El proceso de baja por maternidad vino dado por la situación de acogimiento preadoptivo de dos menores.

Quinto.- Dña. Balbina reclama el derecho a disfrutar de 21 días naturales de vacaciones que no pudo disfrutar en el año 2008, fijando como fecha de disfrute del 4 al 24 de mayo de 2009.

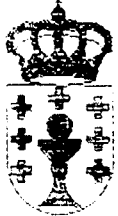
FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero.- Se plantea como primera cuestión la inadecuación del procedimiento elegido por el actor y con arreglo al cual se ha tramitado la demanda. Y así, entiende el demandado que Dña. lo que pretende es que se le reconozca un derecho (disfrutar en el año 2009 de un periodo de vacaciones que debió disfrutar en el año 2008), y ello excede del objeto del proceso regulado en el artículo 125 y 126 de la LPL. Frente a ello la actora se ratifica en la vía procesal elegida señalando que lo que solicita es la concreción de las fechas de disfrute de sus vacaciones.

El proceso regulado en los artículos 125 y 126 de la LPL tiene por objeto obtener la concreción de las fechas de disfrute de las vacaciones, bien porque exista discrepancia con las fechas fijadas en convenio o unilateralmente por el empresario. También se incluyen los supuestos en los que la discrepancia entre las fechas resulta de la discusión sobre la duración que deban tener las vacaciones. De esta forma, el presupuesto para acudir a esta vía procesal es que no exista discusión sobre el derecho a disfrutar de vacaciones "en abstracto". Si lo que en realidad se discute es el derecho mismo a disfrutar de vacaciones, el proceso adecuado será el ordinario de reconocimiento de derechos (entre otras, sentencia del TSJ de País Vasco de 5-10-99).

Y en el presente caso, la cuestión fundamental objeto de discusión no es cuando han de disfrutarse las vacaciones, sino si se tiene derecho a disfrutar de dichas vacaciones. Por



ADMINISTRACION
DE JUSTIZIAADMINISTRACION
DE JUSTIZIA

tanto, el cauce procesal adecuado es el procedimiento ordinario. Dada que la reconducción en sentencia del procedimiento no provoca indefensión a ninguna de las partes, pues la ausencia de acto de conciliación no ha provocado perjuicio alguno, y la única diferencia relevante es la posibilidad de recurrir en suplicación esta resolución, procede acordar la reconducción del procedimiento en este trámite procesal.

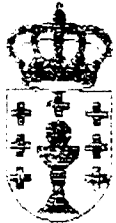
Segundo.- Los hechos declarados probados derivan de la documental aportada por las partes y del interrogatorio de la propia trabajadora. Consta cual ha sido el calendario laboral para el año 2008, sus modificaciones posteriores, y también consta la situación de IT y posterior baja por maternidad. Sobre la base de esos hechos se discute si la actora tiene derecho a disfrutar en el año 2009 de los 21 días naturales de vacaciones que no pudo disfrutar en el año 2008. Hay que precisar que el previo proceso de IT ninguna relación guardó con el posterior periodo de maternidad, originándose por una dolencia ajena a lo que es embarazo o parto.

Consta acreditado por el propio reconocimiento de las partes que la empresa reconoce a los trabajadores que no han podido disfrutar de las vacaciones anuales en el periodo fijado al inicio del año por IT, su disfrute de forma inmediata a su reincorporación tras el alta médica siempre que ello se produzca dentro del año natural. La empresa lo que alega es lo siguiente: la trabajadora renunció a su derecho a disfrutar ese periodo de vacaciones coincidente con la IT, al elegir disfrutar el periodo de baja por maternidad de forma inmediata al alta médica. Por tanto, le reconoció las vacaciones que coincidieron con el periodo de maternidad, pero no con la situación de IT pues su disfrute en el año 2008 dependió de su propia voluntad. Y el fundamento de esta alegación se encuentra en el hecho de que en los supuestos de acogimiento preadoptivo, a diferencia del periodo de baja por maternidad biológica, la baja no se produce de forma automática por el hecho del alumbramiento, sino que es el trabajador el que puede elegir el periodo de disfrute al poder repartirlo con el otro progenitor.

El artículo 38 del ET establece que cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada de embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 del ET, se tendrá derecho a disfrutar de las vacaciones en fecha distinta, al terminar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan. Y el apartado 4º del artículo 48 del ET, para los casos de adopción y acogimiento, establece que la suspensión del contrato tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Señala el precepto que dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de suspensión. Igualmente admite el citado precepto la distribución de este periodo de suspensión



ADMINISTRACIÓN
DE JUSTICIA



ADMINISTRACIÓN
DE JUSTICIA

entre ambos progenitores, a elección de éstos, bien de forma simultánea o sucesiva.

Por tanto, la baja por maternidad derivada de acogimiento no depende de la voluntad de la trabajadora. Ésta sólo tiene derecho a optar entre su disfrute cuando el acogimiento se le reconoce de forma provisional, o una vez es reconocido de forma definitiva. Pero en todo caso la fecha que motiva el inicio de la suspensión es la fecha de esa resolución judicial o administrativa, que a efectos jurídicos se equipara al parto. Solo se puede retrasar el disfrute de la baja cuando distribuya el periodo con el otro progenitor, cosa que aquí no se ha hecho.

Por tanto, la alegación de la empresa de que la actora no ha disfrutado de periodo vacacional coincidente con la situación de IT por su propia voluntad no es admisible.

Tercero.- Sin embargo, lo que ocurre en el presente caso es que finalizado el periodo de IT y la posterior baja por maternidad, se pasaron a disfrutar de las vacaciones de diciembre y las vacaciones que coincidieron con el periodo de maternidad. De esta forma y en relación a las vacaciones coincidentes con la situación de IT el año natural ya había finalizado. Pero tal y como alega la trabajadora si no se pudieron disfrutar en el año natural fue por el periodo de maternidad. Por tanto, lo que impidió el periodo de disfrute de las vacaciones coincidentes con la IT no fue la situación de IT (pues la empresa le permitía disfrutarlas tras el alta en septiembre de 2008), sino la posterior situación de maternidad. Y con arreglo al artículo 38 del ET, si es la maternidad lo que impide el disfrute de las vacaciones en el año natural, podrán disfrutarse en la anualidad siguiente. Por tanto, la demanda ha de ser estimada en lo que al reconocimiento del derecho se refiere. No habiendo la empresa discutido el periodo de disfrute solicitado por la trabajadora, procede también estimar también esta pretensión.

Por todo lo expuesto, vistos los preceptos citados y demás de general y pertinente aplicación,

F A L L O

Que ESTIMANDO la excepción de INADECUACIÓN DE PROCEDIMIENTO, y reconduciendo el procedimiento a los tramites del JUICIO ORDINARIO, debo ESTIMAR Y ESTIMO la demanda planteada por DÑA. contra PSA PEUGEOT CITROEN AUTOMÓVILES ESPAÑA S.A., y reconocer el derecho de la actora a disfrutar de los 21 días de vacaciones que no pudo disfrutar en el año 2008, entre los días 4 a 24 de mayo de 2009, ambos inclusive, condenando a la demandada a estar y pasar por esta resolución.

Notifíquese esta resolución a todas las partes.

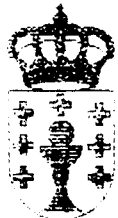
Habiéndose reconducido el procedimiento a los trámites del juicio ordinario, se hace saber a las partes que de conformidad con el artículo 189 de la Ley de Procedimiento Laboral, que contra esta sentencia cabe recurso de suplicación para ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, el cual podrán anunciar ante este Juzgado de lo Social en el plazo de CINCO DIAS a partir de la

notificación de la sentencia, por manifestación de la parte o de su Abogado o representante o por comparecencia o por escrito.

Así por esta mi sentencia, de la que se unirá testimonio a los autos de su razón, lo pronuncio, mando, y firmo.



ADMINISTRACION DE JUSTICIA



ADMINISTRACION DE JUSTICIA