

INFORMA

PROCEDIMIENTO EN MATERIA DE VACACIONES

Estamos ante un procedimiento de carácter urgente y de tramitación preferente, con dos reglas específicas que suponen un acortamiento de los plazos respecto de los fijados con carácter general (art. 126 de la Ley de Procedimiento Laboral):

- El acto de la vista deberá señalarse dentro de los cinco días siguientes al de la admisión a trámite de la demanda.
- La sentencia deberá ser dictada en el plazo de tres días desde la celebración del juicio.

La sentencia podrá dictarse por escrito o de viva voz, de acuerdo con lo dispuesto en el art. 50 LPL, y en la misma se procederá a la fijación por el Juez de la fecha de disfrute de las vacaciones.

El artículo 38.2 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, señala que el período o períodos de vacaciones se fijarán de común acuerdo entre el empresario y el trabajador.

Asimismo señala que "En caso de desacuerdo entre las partes, la jurisdicción competente fijará la fecha que para el disfrute corresponda y su decisión será irrecurrible. El procedimiento será sumario y preferente".

En cuanto a los empleados públicos, el artículo 50 del Estatuto Básico del Empleado Público, dispone que los funcionarios públicos tendrán derecho a disfrutar como mínimo, durante cada año natural, de unas vacaciones retribuidas de veintidós días hábiles, o de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio durante el año fue menor. A efectos de su cómputo, no se considerarán como días hábiles los sábados, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales.

El periodo de vacaciones puede ser objeto de diversas reclamaciones que afecten a sus distintos aspectos.

El art. 125 de la Ley de Procedimiento Laboral establece que sólo resultará aplicable la modalidad procesal para la fijación individual o plural de la fecha de disfrute de las vacaciones, a los estrictos supuestos en los que el objeto procesal o la pretensión ejercitada verse, precisamente, acerca de la fijación de la fecha de disfrute de las vacaciones anuales, tanto en el caso de que tal determinación afecte a un solo trabajador, como cuando afecte a una pluralidad de trabajadores

De lo que acabamos de señalar podemos concluir que **existen una serie de conflictos que pueden surgir en materia de vacaciones que no se podrán solucionar por esta vía procesal especial, sino que deberán seguir el proceso ordinario.** Entre tales supuestos excluidos citaremos:

- Los supuestos en los que lo que se discute afecta a la duración del período vacacional.
- Los supuestos en los que el verdadero objeto del proceso es una pretensión de contenido económico, como ocurre cuando se reclaman salarios por vacaciones no disfrutadas, indemnizaciones por imposibilidad de disfrute del período vacacional etc.
- Los supuestos en los que se plantea la adecuación a la legalidad de las normas generales que sobre el disfrute de las vacaciones se contienen en un Convenio Colectivo.
- Los supuestos en los que se impugna es la negativa empresarial a reconocer la existencia misma del derecho al disfrute de las vacaciones.
- Los conflictos que surjan en la determinación y disfrute de otros permisos y licencias legalmente previstos.

Desde el punto de vista subjetivo se admiten no sólo las demandas individuales, sino también las plurales. La LPL no se está refiriendo a posibles pretensiones de carácter colectivo (las que tienen por objeto la aplicación o interpretación de una norma estatal, convenio colectivo, decisión o práctica de empresa, que afecte de forma genérica a un grupo de trabajadores) sino que se trata de supuestos de discrepancia sobre la fijación del período vacacional que afecte a una pluralidad de trabajadores perfectamente determinados e individualizados. Estos trabajadores pueden optar por plantear el proceso de forma individual, o bien, mediante una demanda con pluralidad de demandantes.

Destaca en este punto el contenido del art. 64 LPL que **excluye la de la obligatoriedad de la conciliación extrajudicial al proceso en materia de vacaciones.**

Esta exención se justifica por el carácter urgente y de tramitación preferente del proceso. Tampoco se exige el requisito de reclamación previa, cuando la contratante es Administración Pública (art. 70 LPL)

En cuanto a los plazos para iniciar el procedimiento en materia de vacaciones, la LPL distingue dos situaciones, dependiendo de si estuviera ya señalada o no la fecha de disfrute de las vacaciones:

- Si ya está fijada la fecha de disfrute de las vacaciones, el plazo que tiene el trabajador para demandar es el de veinte días, plazo que empieza a computarse desde el día en que el trabajador tenga conocimiento de tal circunstancia.
- Si no está fijada la fecha de disfrute de las vacaciones, la demanda deberá de presentarse, al menos, con dos meses de antelación a la fecha de disfrute pretendida por el trabajador. A este respecto, conviene tener en cuenta que el derecho al descanso anual, debe disfrutarse

En materia de plazos para interponer demanda por vacaciones, cabe citar la STSJ de Canarias (Tenerife) de 21 de febrero de 2001, que señala que "las vacaciones son anuales y no compensables económicamente, razón por la cual va caducando irreversiblemente cada año el derecho a las que no se hayan disfrutado; por tanto, independientemente de que se presentara la papeleta antes de finalizar el año correspondiente a su disfrute, hay que entender caducado el derecho de la actora pues debió de promover dicha demanda, con antelación suficiente para su disfrute en el año natural y se establece como hecho probado que no presentó dicha demanda hasta que era imposible dicho disfrute".

Finalmente se establece que contra la sentencia que se dicte en esta modalidad procesal, no cabrá recurso alguno, previsión que resulta ser conforme con la necesaria premura con que deben resolverse este tipo de controversias surgidas en el desarrollo de la relación laboral.

