



JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 2
 Avd. Tres de Mayo nº 24 (Edf. Filadelfia)
 Santa Cruz de Tenerife
 Teléfono: 922 92 47 83 / 82
 Fax.: 922 92 47 92
 Email: social2.sctf@justiciaencanarias.org

Procedimiento: Vacaciones
 Nº Procedimiento: 0000487/2020
 NIG: 380384442020003915
 Materia: Vacaciones/ permisos/ licencias
 Resolución: Sentencia 000173/2020
 IUP: TS2020019252

<u>Intervención:</u>	<u>Interviniente:</u>	<u>Abogado:</u>	<u>Procurador:</u>
Demandante	Rosio Victoria Landeo Vasquez	Cristo Airam Llurda Faro	
Demandado	GESTION DE SERVICIOS PARA LA SALUD Y SEGURIDAD EN CANARIAS	Dacil Sosa Guerra	

SENTENCIA

En Santa Cruz de Tenerife, a 30 de julio de 2020.

Vistos por mí, Rosa María Reyes González, Magistrada-Juez del Juzgado de lo Social número dos de los de Santa Cruz de Tenerife, el procedimiento 487/2020, seguido a instancias de doña Rosio Victoria Landeo Vasquez, representada y asistida por el Letrado, don Cristo Airam Llurda Faro y como demandada, la entidad, Gestión de Servicios para la Salud y Seguridad en Canarias, S.A., por la Letrada, doña Dácil Guerra Sosa, versando sobre vacaciones.

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.- Con fecha de 22 de junio de 2020, doña Rosio Victoria Landeo Vasquez presentaba demanda a fin de que se declarare el derecho a disfrutar las vacaciones correspondientes al año 2020, entre el 1 y el 30 de noviembre del citado año, condenando a la empresa a estar y pasar por dicha declaración.

Segundo.- Admitida a trámite por decreto de fecha de 30 de junio de 2020, se citaba a las partes a los oportunos actos de conciliación y juicio a los que comparecían y, resultando sin avenencia, el primero, se celebraba, el segundo. En él, la actora ratificaba su demanda y, por su parte, la empresa formulaba oposición, en virtud de los hechos y alegaciones que tenía por conveniente aducir y que aquí, en aras a la brevedad, se dan por reproducidos. Finalmente, recibido el proceso a prueba, se admitía la documental interesada por las partes así como la testifical, a instancia de la actora, de don Lorenzo Galindo García y de la empresa, de doña Ana María CArruyo Araujo; todo ello, de conformidad con el resultado que obra en soporte videográfico constituyendo acta, a tal efecto.

HECHOS PROBADOS

Este documento ha sido firmado electrónicamente por:	
ROSA MARÍA REYES GONZÁLEZ - Magistrado-Juez	30/07/2020 - 13:25:13
En la dirección https://sede.justiciaencanarias.es/sede/tramites-comprobacion-documentos puede ser comprobada la autenticidad de esta copia, mediante el número de documento electrónico siguiente: A05003250-3884b68941dd1b1c2f555fbb9591596112205217	
El presente documento ha sido descargado el 30/07/2020 12:30:05	

La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutela o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda. Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes.





La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutela o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda. Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes.



Primero.- Doña Rosio Victoria Landeo Vasquez viene prestando servicios para la entidad, Gestión de Servicios para la Salud y Seguridad en Canarias, con la categoría profesional de médico coordinadora en la Sala Operativa del Cecoes 1-1-2 de la provincia de Santa Cruz de Tenerife.

Hecho no controvertido.

Segundo.- En el mes de octubre de 2019, la citada empresa, a través de su responsable coordinadora, doña Ana María Carruyo Araujo, remitió un correo electrónico a sus trabajadores en el que indicaba, entre otras consideraciones, lo siguiente:

(...) a falta de acuerdo con los comités de empresa de ambas provincias sobre el Reglamento de Vacaciones, a través del que se pueda fijar el período de disfrute de las vacaciones anuales de todo el personal de la empresa según un sistema de rotación consensuada y dadas las peculiaridades de la actividad que se presta en las Salas Operativas Cecoes 1-1-2 de ambas provincias, se hace necesario dar inicio al proceso de Planificación de las Vacaciones y del Permiso Compensatorio de Festivos para el ejercicio 2020, en lo que se refiere a todo el personal de la Sala. En este sentido, y tal y como se ha venido haciendo en los últimos años, con el propósito de intentar llevar a cabo una planificación lo más acorde posible a las necesidades y preferencias del personal, en consonancia con las necesidades del servicio, será necesario que por parte de cada uno de ustedes nos hagan llegar los períodos sobre los que muestran sus preferencias para el disfrute de ambos permisos ... Por último informarles que, para el caso de darse coincidencias que superen los límites anteriormente indicados, los criterios que se tendrán en cuenta al momento de analizar las preferencias, y dar así solución a las posibles incidencias, serán los que se detallan a continuación:

. por regla general las vacaciones tendrán preferencia sobre los compensatorios de festivos y, en particular, en el período estival (de julio a septiembre) y en el período de Navidad (de diciembre a enero)

. se tendrá en consideración al trabajador que no hubiese disfrutado sus vacaciones o compensatorio en ese mismo período en el año anterior

. de igual modo, se tendrá en consideración a aquel trabajador que lleve más tiempo sin descansar

. en última instancia, y siempre que la División lo considere necesario, se procederá mediante sorteo (...).

Véase, copia del citado correo electrónico, documento número 1 del ramo de prueba de la empresa.

Tercero.- La trabajadora, doña Rosio Victoria, estaba en situación de incapacidad temporal, en el mes de noviembre de 2019 por lo que, en fecha de 5 de diciembre del mismo año, envió a la empresa, desde su dirección personal de correo electrónico, el siguiente comunicado:

Este documento ha sido firmado electrónicamente por:	
ROSA MARÍA REYES GONZÁLEZ - Magistrado-Juez	30/07/2020 - 13:25:13
En la dirección https://sede.justiciaencanarias.es/sede/tramites-comprobacion-documentos puede ser comprobada la autenticidad de esta copia, mediante el número de documento electrónico siguiente: A05003250-3884b68941dd1b1c2f555fbb9591596112205217	
El presente documento ha sido descargado el 30/07/2020 12:30:05	



La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutela o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda. Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes.



(...) buenos días, habiéndose solicitado los festivos y vacaciones 2020 estando de baja. No contando aún con correo de empresa activo; solicito a través de este medio: festivos 2020, en la segunda quincena de octubre y Vacaciones 2020, todo el mes de noviembre (...).

La empresa, el mismo día, contestó mediante otro correo:

(...) Tomo nota de tu solicitud, no obstante, ya nos habías remitido un correo el pasado 2 de noviembre en el que solicitabas dichas licencias, las cuales han quedado reflejadas en la planificación de los turnos de 2020 (...).

Véase, copia de los citados correos- folios 13 y 14 del ramo de prueba de la trabajadora.

Cuarto.- En fecha de 18 de mayo de 2020, la empresa remitió a todos sus trabajadores correo electrónico en el que indicaba lo siguiente:

(...) debido a la situación actual de crisis sanitaria generada por el Covid 19, y en la que las distintas instituciones sanitarias del Sistema Nacional de Salud estamos llamados a dar respuesta a la demanda asistencial, siendo por supuesto parte importante y fundamental del mismo nuestra organización, el Suc. Por esta razón se mantendrá en vigor el estado de alarma decretado mediante Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, con sucesivas prórrogas siendo la actual: Real Decreto 492/2020, de 24 de abril, a través de la cual se debe garantizar la salud de todos y cada uno de los ciudadanos de este país, en el que prima el compromiso de reforzar la asistencia sanitaria y sobre todo de cara a un posible rebrote intenso de Covid a finales de este año, a ello debemos sumarle las patologías estacionales en este caso con las posibles complicaciones derivadas de la enfermedad que nos mantiene actualmente en estado de alarma. Por todo lo expuesto, anteriormente, queremos plantearles la posibilidad de que todo el personal sanitario pueda disfrutar de sus vacaciones del año 2020 en el período comprendido entre junio y octubre, manteniendo a todo el personal disponible para reforzar y mantener la operatividad de la Sala durante los meses de noviembre y diciembre (...).

La trabajadora respondió a empresa, el 19 de mayo de 2020, en virtud de correo electrónico, lo siguiente: (...) que en vista que he planificado, programado y organizado para este año mis vacaciones todo el mes de Noviembre 2020 y no deseo disfrutarlas en los meses de Junio a Octubre 2020; saber si esto me va a suponer algún problema para no poder disfrutarlas. Es por lo que seguiré manteniendo la solicitud de disfrutar mis vacaciones en el mes de noviembre 2020 (...).

La empresa remitió nuevo correo electrónico, el 22 de mayo de 2020:

(...) en vista de tu solicitud, si la actuación lo requiere, el disfrute de tus libranzas se podría ver afectado, por cuanto Gsc está obligada a garantizar la disponibilidad de su personal sanitario durante el estado de alarma y del mismo modo, por cuanto el personal viene obligado a mantenerse a disposición de poder prestar servicios en cualquier momento incluso bajo la dirección del Ministerio de Sanidad, medidas que están recogidas en el artículo 12, que le son de aplicación a todos los sanitarios ... Te remito las medidas establecidas en el artículo 12 del Real Decreto 463/2020, de 4 de marzo, por el cual todos los trabajadores que prestan servicios en el ámbito de la salud pública quedan bajo las órdenes directas del Ministerio de Sanidad en cuanto sea necesario para la protección de personas, bienes y lugares, pudiendo

Este documento ha sido firmado electrónicamente por:	
ROSA MARÍA REYES GONZÁLEZ - Magistrado-Juez	30/07/2020 - 13:25:13
En la dirección https://sede.justiciaencanarias.es/sede/tramites-comprobacion-documentos puede ser comprobada la autenticidad de esta copia, mediante el número de documento electrónico siguiente: A05003250-3884b68941dd1b1c2f555fbb9591596112205217	
El presente documento ha sido descargado el 30/07/2020 12:30:05	



imponerles servicios extraordinarios por su duración o por su naturaleza (...).

El 28 de mayo de 2020, la empresa remitió nuevo correo electrónico: (...) *habiendo consultado con el Gerente de GSC tu decisión de no cambiar el período de licencias a las fechas que propone Ana en su correo, lamento comunicarte que no se concederán licencias en los meses posteriores a octubre de 2020 en previsión de un nuevo brote del Covid-19 ... El lunes debemos tener una respuesta. De lo contrario, Ana tendrá que asignarte las licencias en las quincenas libres para poder publicar los turnos de los próximos meses (...).*

En fecha de 1 de junio de 2020, la trabajadora contestó mediante correo electrónico de la misma fecha: (...) *lamentándolo mucho, he de reiterar nuevamente a la empresa mi deseo de disfrutar de mis vacaciones en el período ya reseñado, toda vez que la empresa tiene el derecho, tal y como recoge el propio Convenio Colectivo de aplicación de suspender las mismas en caso de que finalmente se produjera un supuesto rebrote (...).*

Por su parte, la empresa, en virtud de correo electrónico de 15 de junio de 2020, contestó:

(...) te informo de los períodos que se te han asignado de cara a garantizar el disfrute de tus vacaciones, debido a que los motivos que llevan a la empresa a tomar esta decisión son los que se te han indicado desde la Dirección: “no se concederán licencias en los meses posteriores a octubre de 2020 en previsión de un nuevo brote del Covid-19. Esta empresa debe cumplir con las recomendaciones publicadas por la Consejería de Sanidad en este sentido, asegurando así contar con la plantilla completa de médicos y enfermeros coordinadores si se diese esta situación y ante la necesidad de reforzar el servicio como ha sucedido en los últimos meses”.

Licencias que se te conceden:

. octubre del 1 al 31: 31 días

. septiembre del 1 al 19: 19 días (...).

Véase, relación de correos electrónicos, documento número 1 del ramo de prueba de la empresa.

Quinto.- En años anteriores, la representación de los trabajadores y de la empresa, han llegado a acuerdos para iniciar un sistema rotatorio de disfrute de vacaciones anuales y compensatorios por festivos para la categoría de coordinador multisectorial del Cecoes 1-1-2 (Santa Cruz de Tenerife).

Véase, documento número 7 del ramo de prueba de la empresa.

Sexto.- En relación a las vacaciones anuales correspondientes a la anualidad de 2020, no ha habido acuerdo entre la representación sindical y de la empresa (véase, declaración de don Lorenzo Galindo García, presidente del Comité de empresa).

Séptimo.- La trabajadora, doña Rosio Victoria, en su condición de médico coordinadora, gestiona y coordina las emergencias sanitarias de la Sala Operativa del Servicio de Urgencias de Canarias desde la Sala Operativa de Tenerife para la provincia de Santa Cruz de Tenerife y, en ocasiones, para la provincia de Las Palmas de Gran Canaria. Asimismo, atiende a las llamadas del 1-1-2. Activa los recursos y atiende a los enfermos que soliciten atención sanitaria a la Sala 1-1-2.

Este documento ha sido firmado electrónicamente por:	
ROSA MARÍA REYES GONZÁLEZ - Magistrado-Juez	30/07/2020 - 13:25:13
En la dirección https://sede.justiciaencanarias.es/sede/tramites-comprobacion-documentos puede ser comprobada la autenticidad de esta copia, mediante el número de documento electrónico siguiente: A05003250-3884b68941dd1b1c2f555fbb9591596112205217	
El presente documento ha sido descargado el 30/07/2020 12:30:05	



Véase, declaración de doña Ana María Carruyo Araujo, responsable coordinadora sanitaria.

Octavo.- La Sala Operativa del 1-1-2, desarrolla sus cometidos en tres turnos de trabajo, estando adscrito el siguiente personal:

- . turno de mañana: 3 médicos coordinadores
- . turno de tarde: 3 médicos coordinadores
- . turno de noche: 1 médico coordinador y un enfermero

Asimismo, en los casos de ausencia de uno de los médicos coordinadores, entra en el servicio un enfermero coordinador, que realiza las funciones propias de enfermero.

Véase, declaraciones de don Lorenzo Galindo y doña Ana María Carruyo.

Noveno.- La solicitud de vacaciones y licencias se realizan, ordinariamente, a través del Portal del empleado, herramienta de la que dispone la empresa y a la que tienen acceso los trabajadores; no obstante, para el caso de estar el trabajador en situación de incapacidad temporal, la solicitud de vacaciones se realiza, ordinariamente, por el correo electrónico personal del trabajador reputándose medio válido por la empresa.

Véase, declaración de doña Ana María Carruyo.

Décimo.- El tiempo de ausencia de un trabajador con ocasión del disfrute de las vacaciones y licencias anuales, se provee con su propia plantilla. Así, durante cada quincena, disfrutan de sus vacaciones y/o licencias, un total de 3 trabajadores.

Véase, declaración de doña Ana María Carruyo.

Undécimo.- Durante la vigencia del Estado de alarma, los trabajadores que disfrutaban de sus vacaciones y/o licencias, continuaron con su disfrute, si bien, la empresa acordó la suspensión para aquellos trabajadores que tenían próximo el comienzo de su disfrute.

Véase, declaración de doña Ana María Carruyo.

Duodécimo.- Para el mes de octubre de 2020, tienen previsto el disfrute de sus vacaciones, de 4 a 6 trabajadores de la empresa.

Véase, declaración de doña Ana María Carruyo.

Décimotercero.- Asimismo, de los 9 trabajadores que tenían previsto el disfrute de sus vacaciones para el mes de noviembre de 2020, todos, menos, doña Rosio Victoria Landeo Vasquez, lo sustituyeron por otros períodos, dentro del margen indicado por la empresa (junio a octubre de 2020).

Véase, declaración de doña Ana María Carruyo.

Décimocuarto.- Finalmente, en fecha de 8 de junio de 2020, el Sindicato Central Sindical Independiente y de Funcionarios (Csif) presentó demanda de conflicto colectivo frente la empresa en la que se solicita, entre otras pretensiones, la declaración del derecho de los empleados a tener un reglamento de vacaciones, negociado entre el Comité de Empresa y la empresa que garantice un sistema rotatorio.

Este documento ha sido firmado electrónicamente por:	
ROSA MARÍA REYES GONZÁLEZ - Magistrado-Juez	30/07/2020 - 13:25:13
En la dirección https://sede.justiciaencanarias.es/sede/tramites-comprobacion-documentos puede ser comprobada la autenticidad de esta copia, mediante el número de documento electrónico siguiente: A05003250-3884b68941dd1b1c2f555fbb9591596112205217	
El presente documento ha sido descargado el 30/07/2020 12:30:05	



Véase, copia de la indicada demanda- folios 29 y siguientes del ramo de prueba de la trabajadora.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero.- Los hechos declarados probados resultan de la documentación aportada por las partes, sin perjuicio de aquéllos que no han resultado controvertidos, en los términos allí, expresados así como por las declaraciones testificales.

Segundo.- Se interesa, en la presente litis, que se dicte sentencia por la que se fije el disfrute de las vacaciones correspondientes al año 2020, en el período comprendido entre el 1 al 30 de noviembre del citado año (ambos, inclusive), condenando a la empresa a estar y pasar por dicha declaración. Frente a dicha pretensión, la entidad, Gestión de Servicios para la Salud y Seguridad en Canarias, S.A. formula oposición entendiendo que la trabajadora no habría solicitado sus vacaciones, hasta el 13 de junio de 2020 existiendo, por otro lado, imposibilidad de su disfrute, desde el mes de noviembre de 2020, en atención a la situación de crisis sanitaria generada por la Covid-19. Concluye así, que ningún trabajador tendría asignadas las vacaciones en los meses de noviembre ni diciembre de 2020 habiéndose excluido dichos meses ante las recomendaciones de las autoridades sanitarias y administrativas de posibles rebrotes de dicha enfermedad que requerirían la adopción, con suficiente antelación, de medidas organizativas en cuanto a la planificación de la dotación del personal disponible de manera efectiva para garantizar la respuesta asistencial precisa ante dicho escenario.

Tercero.- Hechas las precisiones anteriores y entrando a valorar el fondo del asunto, corresponde en este caso determinar la fecha de disfrute de las vacaciones de la trabajadora, ante la controversia que sobre esta cuestión se plantea por las partes. Respecto a la normativa aplicable, dispone el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, ET) que el (...)

1. El periodo de vacaciones anuales retribuidas, no sustituible por compensación económica, será el pactado en convenio colectivo o contrato individual. En ningún caso la duración será inferior a treinta días naturales. 2. El periodo o periodos de su disfrute se fijará de común acuerdo entre el empresario y el trabajador, de conformidad con lo establecido en su caso en los convenios colectivos sobre planificación anual de las vacaciones. En caso de desacuerdo entre las partes, la jurisdicción social fijará la fecha que para el disfrute corresponda y su decisión será irrecurrible. El procedimiento será sumario y preferente. 3. 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 periodo 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 periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48, 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 periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a

La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutela o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda. Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes.



Este documento ha sido firmado electrónicamente por:	
ROSA MARÍA REYES GONZÁLEZ - Magistrado-Juez	30/07/2020 - 13:25:13
En la dirección https://sede.justiciaencanarias.es/sede/tramites-comprobacion-documentos puede ser comprobada la autenticidad de esta copia, mediante el número de documento electrónico siguiente: A05003250-3884b68941dd1b1c2f555fbb9591596112205217	
El presente documento ha sido descargado el 30/07/2020 12:30:05	



La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutela o la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda. Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes.



que correspondan. En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado (...). Por su parte, el artículo 20 del Convenio colectivo de empresa regula las vacaciones de los trabajadores disponiendo, al respecto que (...) 1. El personal tendrá derecho como mínimo a unas vacaciones anuales reglamentarias retribuidas de 30 días naturales para los trabajadores en régimen de turnos y 22 días hábiles al que no trabaje a turnos, o a los días que n proporción le correspondan si el tiempo servido es menor a un año. Para el cómputo de los 22 días hábiles no se tendrá en cuenta los días de gracia otorgados por la Dirección Gerencia de la empresa. El período de vacaciones anuales reglamentarias no podrá unirse a ningún otro permiso ni licencia, excepto el de descanso maternal y matrimonio. La posibilidad de unir en el período de vacaciones cualquier otro permiso sólo podrá ser efectivo si existe acuerdo mutuo acuerdo entre la Empresa y el Trabajador. 2. Las vacaciones se acordarán entre la empresa y los trabajadores mediante un sistema rotario que garantice la no discriminación de algún trabajador. Para tal fin se redactará y aprobará un reglamento entre el Comité de Empresa y la Empresa. 3. Las solicitudes de vacaciones deberán presentarse a la Dirección. 4. Las fechas de disfrute de las vacaciones se negociará con los trabajadores por la dirección del centro. 5. El trabajador tendrá derecho a dividir sus vacaciones anuales en dos períodos. 6. Al personal que cese durante el año sin haber disfrutado las vacaciones se le abonará la parte correspondiente al período de trabajo efectuado. 7. Por su carácter irrenunciable las vacaciones se disfrutarán dentro del año natural que corresponda, no pudiéndose acumular a otro distinto. 8. En aquellos casos en los que durante el año natural el trabajador no haya podido tomar sus vacaciones, el plazo de su disfrute se amplía hasta el 31 de enero del siguiente año. 9. Como excepción a la norma general, y con aplicación exclusiva para el personal que trabaja bajo el régimen de turnos, los días correspondientes a las vacaciones anuales, a los asuntos personales sin justificación, al descanso compensatorio por festivos y al descanso compensatorios por reducción de horario de verano y navidad, se podrán organizar en tres períodos diferenciados, uno cada cuatrimestre, siempre que la operativa de la empresa lo permita y exista acuerdo previo con el personal afectado. 10. En el supuesto de que por necesidades del servicio la Empresa tuviera que aplazar o interrumpir el período de vacaciones, el trabajador será compensado por un total del doble de los días de vacaciones aplazados. En todo caso no se podrá acumular el tiempo no disfrutado al período vacacional del año siguiente. 11. En los supuestos de permiso de maternidad, lactancia o paternidad, las madres o padres podrán disponer del período vacacional que le quede por disfrutar una vez disfrutado el permiso, y a continuación del mismo, aunque haya expirado el año natural al que correspondan las vacaciones. 12. Si al comienzo o durante el período de vacaciones el trabajador causara baja por maternidad, lactancia o paternidad, no se computará dicho tiempo, conservando el interesado el derecho a completar su disfrute una vez transcurrida dicha circunstancia, aún habiendo expirado el año natural a que tal período vacacional correspondiera. En todo caso no se podrá acumular el tiempo no disfrutado al período vacacional del año siguiente (...). De acuerdo con la normativa expuesta, se ha de partir de que, si algo se desprende del régimen legal establecido en los arts. 34.6 y 38 del ET y del régimen normativo convencional que establece el convenio colectivo citado, al que se

Este documento ha sido firmado electrónicamente por:	
ROSA MARÍA REYES GONZÁLEZ - Magistrado-Juez	30/07/2020 - 13:25:13
En la dirección https://sede.justiciaencanarias.es/sede/tramites-comprobacion-documentos puede ser comprobada la autenticidad de esta copia, mediante el número de documento electrónico siguiente: A05003250-3884b68941dd1b1c2f555fbb9591596112205217	
El presente documento ha sido descargado el 30/07/2020 12:30:05	



La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutela o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda. Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes.



remite el E.T es, precisamente, la necesidad de negociar con los representantes de los trabajadores el calendario de vacaciones de acuerdo a un sistema rotatorio que garantice la no discriminación de ningún trabajador redactándose, a tal fin, un reglamento entre el Comité de empresa y la Empresa. Precisamente, en el presente caso, no existe pactado con los representantes de los trabajadores tal Reglamento, existiendo un conflicto colectivo por el que se pretende abordar dicha cuestión dándose además, las circunstancias, de que para las vacaciones anuales correspondientes a 2020, no ha existido ningún tipo de negociación entre la empresa y la representación de los trabajadores. Por tanto, la solución idónea viene determinada por el mutuo acuerdo entre las partes y así lo señala tanto, el citado precepto convencional como el propio artículo 38 del ET, acuerdo al que debe llegarse tras la oportuna negociación, debiendo resaltarse que lo que impone el precepto es la negociación de buena fe del calendario vacacional a través de un sistema reglado de “reglamento”. Y, ante su ausencia, la buena fe de la empresa exige que la organización del calendario de vacaciones obedezca a criterios objetivos y razonables, congruentes con el derecho de organización de la actividad laboral, que le compete. Y, en este punto, la demandada arguye la eventualidad de posibles rebrotes de la enfermedad del Covid -19, para los meses de noviembre y diciembre de 2020 y, por tanto, la necesidad imperiosa de contar con todos los efectivos que conforman su plantilla; sin embargo, tales argumentos no resultan suficientes cuando, tratándose de un conflicto jurídico, ha de acreditarse los hechos en los que se funda la posición de la parte para, finalmente, valorar su viabilidad en términos de lógica jurídica y ponderación de los intereses en conflicto en el marco de la relación jurídica laboral de las partes. Y llegados a este punto, se desconoce, en la actualidad, la magnitud que pueda alcanzar la enfermedad y sus posibles rebrotes, en Canarias y más, en concreto, en la provincia de Santa Cruz de Tenerife, para los meses de noviembre y diciembre de 2020 dándose, además, la circunstancia de que la empresa tendría cubierto el servicio, en circunstancias ordinarias, durante el período de disfrute de las vacaciones de sus trabajadores, sin necesidad de contratar a personal externo. Por otro lado, conviene resaltar que, actualmente y pese a los rebrotes existentes en Canarias (hasta un total de 18, apuntó la defensa de la empresa, en el acto del juicio) hay trabajadores, con igual categoría que la actora, que disfrutaban o van a disfrutar de sus vacaciones en el período comprendido entre junio a octubre de 2020 sin que, a fecha actual, se cuente con parámetros más o menos objetivos que permitan inferir la medida en la que aumentaría los brotes para los meses posteriores y la repercusión que tendrían, en su caso, en la plantilla de la empresa. Y es que, durante la vigencia del Estado de alarma y en pleno auge de los efectos de la pandemia, los trabajadores de la empresa que estaban disfrutando de su período de vacaciones, continuaron en su disfrute, sin perjuicio de que fueran suspendidas las correspondientes a aquellos otros que estaban pendientes de iniciarlas, en fechas próximas. En cualquier caso y a mayor abundamiento, de producirse un aumento incontrolado de la pandemia en Canarias que comportara la necesidad de contar con la totalidad de los efectivos disponibles, el Convenio colectivo atribuye a la empresa la posibilidad de interrumpir el período de vacaciones de disfrute de la trabajadora (véase, artículo 20 del propio Convenio). En virtud de lo anterior, procede acoger la demanda y, en consecuencia, fijar el período de disfrute de las vacaciones correspondientes al año 2020, en el mes de noviembre de 2020 (desde el 1 al 30 de noviembre- ambos, inclusive), condenando a la empresa a estar y pasar por dicha declaración.

Este documento ha sido firmado electrónicamente por:	
ROSA MARÍA REYES GONZÁLEZ - Magistrado-Juez	30/07/2020 - 13:25:13
En la dirección https://sede.justiciaencanarias.es/sede/tramites-comprobacion-documentos puede ser comprobada la autenticidad de esta copia, mediante el número de documento electrónico siguiente: A05003250-3884b68941dd1b1c2f555fbb9591596112205217	
El presente documento ha sido descargado el 30/07/2020 12:30:05	



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

FALLO

Se estima la demanda presentada por doña Rosio Victoria Landeo Vasquez frente a la entidad, Gestión de Servicios para la Salud y Seguridad en Canarias, S.A. y, en consecuencia, se fija el período de disfrute de las vacaciones correspondientes al año 2020, en el mes de noviembre del mismo año (desde el 1 al 30 de noviembre- ambos, inclusive), condenando a la empresa a estar y pasar por dicha declaración

Notifíquese esta sentencia a las partes, haciéndoles saber que contra la misma no cabe recurso alguno, sin perjuicio de la audiencia al demandado rebelde.

Así por esta mi sentencia lo pronuncio, mando y firmo.

LA MAGISTRADO JUEZ

La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutela o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda. Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes.



Este documento ha sido firmado electrónicamente por:	
ROSA MARÍA REYES GONZÁLEZ - Magistrado-Juez	30/07/2020 - 13:25:13
En la dirección https://sede.justiciaencanarias.es/sede/tramites-comprobacion-documentos puede ser comprobada la autenticidad de esta copia, mediante el número de documento electrónico siguiente: A05003250-3884b68941dd1b1c2f555fbb9591596112205217	
El presente documento ha sido descargado el 30/07/2020 12:30:05	