

DANIEL AMIGO. ASESORÍA JURÍDICA SAE NACIONAL

Permisos retribuidos no compensados

EL TJUE (sentencia 4-06-2020, nº , rec. C-588/18) declara que no es contraria al derecho comunitario una normativa nacional –legal o pactada– que, cuando el hecho causante de los permisos retribuidos sucede durante los períodos de descanso semanal o de vacaciones anuales, no prevé que los trabajadores puedan reclamar que el disfrute se difiera a los días en los que estos deban trabajar.

Las representaciones sindicales del sector del comercio plantearon demanda de conflicto colectivo ante la sala de lo social de la Audiencia Nacional (AN) sobre las condiciones de aplicación de los permisos retribuidos contemplados en el convenio colectivo. La cuestión debatida en el procedimiento nacional consistió en determinar si el cómputo de estos permisos debe comenzar en un día en que el trabajador, en principio, debe trabajar y, con excepción del permiso por matrimonio que ha de computarse en días naturales, si deben disfrutarse en días en los que el trabajador deba trabajar. Entendiendo como días en que el trabajador no debe trabajar, los días feriados y los de vacaciones.

Al resolver la cuestión la AN considera necesario

determinar si esta práctica es conforme a lo establecido por la Directiva de tiempo de trabajo (Dir 2003/88 art. 5 y 7). La AN observa que de la jurisprudencia del TJUE se desprende que el que un trabajador se encuentre de baja por enfermedad no puede afectar a su derecho a disfrutar efectivamente de sus vacaciones anuales retribuidas. Por ello, se plantea si sucede lo mismo cuando el hecho causante de los permisos retribuidos se produce durante los períodos de descanso semanal o de vacaciones anuales retribuidas, sin que quepa la posibilidad de diferir su disfrute a un momento distinto, vaciándolos de contenido, al tener que dedicarlos a atender a las necesidades y obligaciones para las que están previstos los permisos retribuidos.

Ante esta situación, la sala de lo social de la AN suspende el procedimiento y plantea una cuestión prejudicial ante el TJUE en la que se cuestiona si es contraria al derecho comunitario (Dir 2003/88 art.5 y 7) una normativa nacional que no permite a los trabajadores reclamar el disfrute de los permisos retribuidos en días en los que estos trabajadores deben trabajar cuando las necesidades

y obligaciones para las que están previstos estos permisos retribuidos se produzcan durante los períodos de descanso semanal o de vacaciones anuales retribuidas.

El TJUE recuerda que la Dir 2003/88 establece las disposiciones mínimas destinadas a mejorar las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores mediante una armonización de las normas nacionales relativas, en concreto, sobre la duración del tiempo de trabajo. En particular, los artículos 5 y 7 se refieren al derecho al descanso semanal y el derecho a vacaciones anuales retribuidas. Asimismo, el TJUE recuerda que la finalidad del derecho a vacaciones anuales retribuidas consiste en permitir que los trabajadores descansen y dispongan de un período de ocio y esparcimiento, concluyendo que, cuando un trabajador se encuentre de baja por enfermedad durante un período de vacaciones anuales fijado previamente tiene derecho, a petición suya y al objeto de poder disfrutar efectivamente sus vacaciones anuales, a tomarlas en fecha distinta a la de la baja por enfermedad.

Por el contrario, en los permisos retribuidos, que reconoce a los trabajado-

res el derecho a ausentarse del trabajo manteniendo la remuneración está sujeto a dos requisitos acumulativos: a) el acaecimiento de alguno de los acontecimientos contemplados en dicha normativa y b) el hecho de que las necesidades u obligaciones que justifican la concesión de un permiso retribuido acaezcan durante un período de trabajo. Considera el TJUE que, en la medida en que únicamente tienen por objeto permitir a los trabajadores ausentarse del trabajo para atender a ciertas necesidades u obligaciones determinadas que requieren de su asistencia personal, están indisolublemente ligados al tiempo de trabajo como tal, de modo que no pueden reclamarlos en períodos de descanso semanal o de vacaciones anuales retribuidas. Por lo tanto, estos permisos retribuidos no son asimilables a la baja por enfermedad.

Por otra parte, alegan que, cuando los acontecimientos que justifican la concesión de estos permisos retribuidos sucedan durante un período de descanso semanal o de vacaciones anuales retribuidas, no pueden reclamarlos en períodos de descanso semanal o de vacaciones anuales retribuidas. Por lo tanto, estos permisos retribuidos no son asimilables a la baja por enfermedad.

Por otra parte, alegan que, cuando los acontecimientos que justifican la concesión de estos permisos retribuidos sucedan durante un período de descanso semanal o de vacaciones anuales retribuidas,

los trabajadores deberían poder disfrutar estos permisos retribuidos durante un período de trabajo subsiguiente. EL TJUE responde negativamente, puesto que estos permisos como el régimen que se les aplica, se sitúan fuera del régimen establecido por la Dir.2003/88.

Por último, el TJUE recuerda que esos permisos estarían dentro del ámbito de aplicación del Acuerdo Marco sobre permiso parental y, por tanto de la Dir 2010/18/UE, que únicamente prevé la autorización a los trabajadores a ausentarse del trabajo por motivos de fuerza mayor vinculados a asuntos familiares urgentes en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable la presencia inmediata del trabajador. Esto supone que estos derechos mínimos no pueden asimilarse a un permiso, en el sentido de la jurisprudencia del TJUE.

Por todo ello, el TJUE declara que no es contraria al derecho comunitario la normativa nacional –legal o pactada– que cuando el hecho causante de los permisos retribuidos suceda durante los períodos de descanso semanal o de vacaciones anuales, no prevé que los trabajadores puedan reclamar que el disfrute se difiera a los días en los que estos deban trabajar.

NACIONAL - DENUNCIA DE SAE EN EL PARLAMENTO EUROPEO

Investigarán al Gobierno en Europa

EL PARLAMENTO Europeo ha admitido la petición realizada el pasado mes de mayo por el Sindicato de Técnicos de Enfermería sobre la falta de Equipos de Protección Individual que existía en los hospitales españoles para hacer frente a la Covid-19.

A partir de ahora, la Comisión Europea abrirá una investigación preliminar sobre nuestra denuncia, que pasa por investigar las decisiones adoptadas por el Gobierno y los responsables sanitarios autonómicos respecto a las medidas urgentes que adoptaron para minimizar el número de contagios provocado por la Covid-19, contener la propagación

del virus y reforzar el sistema de salud pública con la dotación de recursos humanos y materiales apropiados durante la crisis sanitaria para garantizar la protección de los profesionales sanitarios.

Una serie de medidas que, lejos de garantizar la salud de los profesionales, la pusieron en riesgo al verse obligados a realizar sus funciones sin EPIs adecuados, reciclar material de protección indicado para un solo uso, trabajar con mascarillas y guantes defectuosos... Esta nefasta gestión, plagada de decisiones erróneas e imprecisiones, que el Gobierno y el Ministerio de Sanidad realizaron durante la crisis sanitaria, ha conllevado una vulneración sis-

temática tanto de la normativa nacional como europea básica relativa a la salud laboral, por ello desde SAE presentamos denuncia ante las Inspecciones de Trabajo, ante el Fiscal General del Estado, ante el Defensor del Pueblo y, finalmente, ante el Parlamento Europeo, desde donde han recogido nuestra petición y abrirán una investigación que esclarezca las cuestionables actuaciones que el Ministerio de Sanidad y los diversos servicios autonómicos de salud, en sus respectivos ámbitos y competencias, llevaron a cabo, provocando que España sea el país con mayor índice de contagios entre el personal sanitario.

CANTABRIA

3 delegados en Junta de Personal

LOS PROFESIONALES han respaldado con sus votos las propuestas de USAE, que ha conseguido tres miembros de Junta de Personal en el Área 1 del Servicio Cántabro de Salud en las elecciones sindicales celebradas recientemente.

Se afianza, así, el papel de los profesionales que estarán representados por sí mismos bajo las siglas de USAE. Es, sin lugar a dudas, un gran logro teniendo en cuenta tanto la situación previa como las circunstancias actuales.

Desde USAE agradecemos a todos los profesionales que han depositado su confianza en nuestra organización, desde donde trabajamos por la mejora de las condiciones de los profesionales y nuestro objetivo fundamental son nuestros compañeros, que así lo han percibido y demostrado.

Sin lugar a dudas, ahora será más fácil defender las reivindicaciones fundamentales del colectivo de TCE. En este sentido, tenemos que avanzar en la, más que necesaria, regulación de las funciones y el fomento de las medidas oportunas para la cualificación de la titulación con el fin de que sea de Grado Superior.

Para el colectivo es, igualmente prioritaria, la finalización de la Disposición Transitoria Tercera del EBEP, que permita la reclasificación de estos profesionales al grupo que realmente les corresponde, el C1, así como el cambio de denominación a TCE dado que el que mantiene dejó de estar vigente en 1995. Para los profesionales es fundamental tener un sindicato que les represente con su mismo interés: su profesión. USAE es ese sindicato.