

El Tribunal de Justicia de la Unión Europea se pronuncia sobre la posibilidad de solapar los permisos retribuidos con el descanso semanal y las vacaciones



El Tribunal Superior de Justicia de la UE ha resuelto las cuestiones planteadas por la Audiencia Nacional sobre el contencioso que enfrenta a distintas organizaciones sindicales (Fetico, CC.OO y UGT) con el grupo de empresas DIA y Twins con respecto a la interpretación del convenio colectivo en lo referido a los permisos retribuidos.

La Sentencia de 4 de junio de 2020 (asunto C-588/18), dictada por la Gran Sala del Tribunal Superior de Justicia de la Unión Europea (TJUE), resuelve las dos cuestiones prejudiciales planteadas por la Audiencia Nacional (Sala de lo Social) en relación a si se pueden simultanear los permisos retribuidos con el período de descanso semanal y con las vacaciones anuales (regulados estos últimos en los arts. 5 y 7 de la Directiva 2003/88/CE del Parlamento europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo).

En esta Sentencia, el TJUE realiza las siguientes consideraciones:

Que los permisos retribuidos no forman parte del ámbito de aplicación de la Directiva 2003/88, sino del ejercicio, por un Estado miembro, de sus competencias propias.

Que los permisos retribuidos no son asimilables a la baja por enfermedad, ya que están indisolublemente ligados al tiempo de trabajo como tal, puesto que la normativa que los establece reconoce el derecho a ausentarse del trabajo con derecho a remuneración. Por ello, no hace extensible a los permisos retribuidos su doctrina en relación con la incapacidad

El Tribunal de Justicia de la Unión Europea se pronuncia sobre la posibilidad de solapar los permisos retribuidos con el descanso semanal y las vacaciones

temporal y las vacaciones, en la que se reconoce el derecho de los trabajadores que se encuentren de baja por enfermedad durante el período de vacaciones anuales previamente fijado, a disfrutarlas en fecha distinta.

Que los permisos retribuidos tampoco pueden asimilarse a los derechos mínimos (derecho a ausentarse del trabajo por motivos de fuerza mayor vinculados a asuntos familiares urgentes del trabajador, en caso de enfermedad o accidente, que haga indispensable su presencia) recogidos en la Directiva 2010/18/UE del Consejo, de 8 de marzo de 2010, por la que se aplica el Acuerdo Marco revisado sobre el permiso parental.

En base a lo anterior, el TJUE concluye que la Directiva 2003/88/CE no se aplica a una normativa nacional que no permite a los trabajadores reclamar el disfrute de los permisos retribuidos cuando se produzca un solapamiento de estos con los períodos de descanso semanal o de vacaciones anuales retribuidas. Esto es, que los Estados miembros de la Unión Europea pueden establecer en sus legislaciones nacionales, tanto la posibilidad de simultanear el ejercicio de ambos derechos, como en su caso, que se disfruten en distinta fecha cuando se solapen.

En contra de lo señalado por los titulares algunos medios de comunicación en los que se afirma que con esta Sentencia del TJUE los permisos retribuidos que coincidan con vacaciones no se han de compensar, lo cierto es que la Sentencia del TJUE deja vía libre a los Estados miembros de la Unión Europea para que regulen este extremo en sus legislaciones nacionales, ya que ninguna de las dos alternativas posibles vulnera el derecho de la Unión Europea.

Tras esta resolución del TJUE, será ahora la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional la que deba resolver los numerosos conflictos colectivos que fueron suspendidos por el planteamiento de las cuestiones prejudiciales y en los que se solicita que los permisos retribuidos se disfruten íntegramente en días laborables.

En relación con esto último, la reciente Sentencia del Tribunal Supremo de 17 de marzo de 2020 (rec. 193/2018), ha resuelto desde cuándo se deben de computar los permisos retribuidos (incluido el de matrimonio), al disponer que el “dies a quo” comienza el primer día laborable inmediato siguiente al hecho causante, cuando este último tenga lugar en día no laborable para el trabajador. En esta resolución el Alto Tribunal señala, además, que:

<< El permiso sólo tiene sentido si se proyecta sobre un período de tiempo en el que existe obligación de trabajar, pues –de lo contrario- carecería de sentido que su principal efecto fuese “ausentarse del trabajo”; en consecuencia, lo normal es que los permisos se refieran a días laborables, salvo previsión normativa en contrario.

Y es que, reiterando nuestra jurisprudencia, tanto en el convenio como en la Ley se habla de “permisos retribuidos”, lo que claramente evidencia que tales permisos se conceden para su disfrute en días laborables, pues en días festivos no es preciso pedirlos porque no se trabaja.

Esta solución la corrobora el art. 37.3 del ET que, al regular el descanso semanal, las fiestas y los permisos dispone que “el trabajador... podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración...”, en los supuestos que enumera y que coinciden con los que nos ocupan, en términos que evidencian que el permiso se da para ausentarse del trabajo en día laborable, porque en días festivos no es preciso solicitarlo (STS de 13 de febrero de 2018, Rec.

El Tribunal de Justicia de la Unión Europea se pronuncia sobre la posibilidad de solapar los permisos retribuidos con el descanso semanal y las vacaciones

266/2016).>>

Desde FeSMC-UGT confiamos en que la Audiencia Nacional siga este mismo criterio del Tribunal Supremo en la resolución de los procedimientos de conflicto colectivo que ahora se reabran.