PERMISOS RETRIBUÏTS I GAUDI EN DIES LABORALS O EN VACANCES: ANÀLISIS DE LA SENTÈNCIA TJUE

El TJUE sentencia que els permisos retribuïts que coincideixen amb les vacances o descansos no es recuperaran, però concreta que Espanya ha d'aplicar la legislació nacional i el conveni col·lectiu corresponent

El Tribunal de Justícia de la Unió Europea considera que l'empresa no ha de compensar als treballadors pels permisos retribuïts que coincideixin amb les seves vacances o el seu descans setmanal. Es refereix a permisos com per mort d'un familiar o el naixement d'un fill/a. I, per això, es basa en els articles 5 i 6 de la Directiva europea 2003/88/.

Segons el TJUE, "els períodes de descans setmanal o vacances anuals retribuïdes estan compresos en els articles 5 i 7 d'aquesta Directiva. Aquestes disposicions obliguen a un Estat membre la qual la seva normativa nacional contempla el gaudi de permisos retribuïts a concedir-los pel fet que algun dels esdeveniments contemplats en aquesta normativa succeeixi en algun d'aquests períodes, i, per tant, fent cas dels altres requisits d'obtenció i concessió establerts per aquesta normativa". El que vol dir que, si la necessitat d'acollir-se a un permís retribuït es donés durant el gaudi d'un altre, sigui vacances o descans setmanal, no serien recuperables els dies que se solapessin.

Una norma general no pot menysprear drets més avançats en les lleis nacionals, com la llei laboral espanyola

Aquesta actuació del Tribunal de Justícia de la Unió Europea respon una qüestió perjudicial plantejada des de l'Audiència Nacional. La Sala de lo Social buscava dirimir quant s'ha de gaudir un permís retribuït si el fet causant que origina el dret (l' hospitalització o la mort, per seguir amb l'exemple), té lloc durant el període de descans setmanal o anual (les vacances) de la persona treballadora.

La sentència europea, tanmateix, també es refereix al fet que la llei nacional, o un conveni col·lectiu, pot preveure les condicions més beneficioses. Amb base la jurisprudència del propi TJUE, l'auto reconeix que un permís garantir pel Dret de la Unió no pot menysprear el dret a gaudir d'un altre permís garantir pel mateix dret amb una finalitat diferent.

El litigi que analitza l'Audiència Nacional sobre permisos retribuïts i vacances o descansos

La qüestió que analitza l'Audiència Nacional es refereix en concret a l'article 46 del conveni col·lectiu del grup d'empreses Dia i Twins Alimentació. En el litigi es refereix a tots els permisos retribuïts, menys el de matrimoni. Si aquesta han de gaudir-se en dies hàbils, tant l'inicií com durant els dies de permís. A més a més, també es demana que el permís de matrimoni (art 46.1a) comenci sempre en un dia laborable o hàbil per la persona treballadora.

Les empreses demandades defensen i practiquen que els permisos retribuïts han de començar a gaudir-se des d'inici del fet causant, amb independència de si és un dia hàbil o de descans per la persona treballadora. Segons elles, ha de computar-se després en dies naturals, no en dies laborables.

L'Audiència Nacional recorre al tribunal de Justícia de la Unió Europea perquè els descansos setmanals i les vacances anuals estan recollits en la ja mencionada Directiva 2003/88/CE, del 4 de novembre de 2003. En aquesta es recullen determinats aspectes de l'ordenació del temps de treball, els descansos setmanals i les vacances anuals.

Què recull la Directiva europea sobre els descansos setmanals i anuals o les vacances?

- L'article 5 regula el descans setmanal. Demana que tots els estats membres que adoptin mesures, si no estan establertes, perquè totes les persones treballadores descansin almenys 24 hores ininterrompudes per cada període de 7 dies. A elles s'afegiria les 11 hores mínimes de descans diari establertes per l'article 3.

- L'article 7 contempla les vacances anuals. Demana als estats membres que prenguin les mesures necessàries perquè totes les persones treballadores disposin de, almenys, un període de quatre setmanes de vacances anuals retribuïdes.

Transposició de la Directiva a la legislació laboral espanyola

Els mencionats articles de la Directiva es reflecten a l'Estatut dels Treballadors, en els articles 37.1 i 38. Tanmateix, l'ordenament jurídic espanyol millora la normativa europea. L'article 37.1 fixa que els descansos setmanals seran, amb caràcter general, d'un mínim d'un dia i mig ininterromputs.
Per la seva part, l'article 38 estableix una duració mínima per les vacances anuals de 30 dies naturals.

Jurisprudència sobre el gaudi de permisos retribuïts i dies laborals o vacances a Espanya

Els permisos retribuïts i el seu inici o gaudi han arribat en diverses ocasions als tribunals. L'última sentència destacada en la matèria, emesa pel Tribunal Suprem i que va crear tanta jurisprudència en la matèria, data del 2018.

En aquest auto del Tribunal Suprem sobre permisos retribuïts i dies laborables canvia el sentit de l'habitual doctrina de l'Alt Tribunal. La resolució sentencia clarament que, i el fet causant es dóna durant un dia no laborable per a la persona treballadora, el permís començarà a computar a partir del primer dia que sigui laborable per aquella persona.

En concret, un paràgraf de la sentència clarifica aquesta determinació:

"Els permisos no tenen per finalitat la de concedir al treballador un descans, sinó la de llibertar-los d'assistir al treball sense pèrdua de la retribució, davant la necessitat d'atendre una determinada situació conforme als diferents objectius pels quals es contemplen i que van des de la conciliació de la vida familiar i laboral que la norma legal o convencional entén necessària davant determinades circumstàncies de la vida, fins a facilitar el compliment de determinats deures públics o desenvolupar activitats representatives.

Per aquest motiu, el permís té sentit quan per atendre a la causa que ho permet, d'això que s'exigeixi una certa immediata entre la necessitat que cobreix rel el permís i l'efectiu gaudi d'aquest. Des d' aquesta mateixa perspectiva, l'absència del treball només serà justificada quan, efectivament, hi ha obligació de treballar, que no en els períodes de vacances o suspensió de contracte, en els que no existeix l'obligació d'assistir al lloc de treball, pel que tampoc poden diferir-se per un moment posterior en el qual s'hagués reiniciat la prestació laboral".

Posició i anàlisi del sindicat USO respecte aquesta sentència del TJUE i l'ordenament jurídic espanyol

Uso manté amb respecte a aquesta sentència del TJUE la mateixa posició que quan el Tribunal Suprem es va pronunciar en el litigi pel conveni de Contact - Center.

"La sentència del Tribunal de Justícia de la Unió Europea deixa clar que la Directiva regula una situació de mínims, millorable per tota la legislació nacional. S'ha de tenir en compte que aquesta directiva sí que suposa un avanç en drets laborals en alguns països que en

aquell moment estaven acabats d'incorporar a la Unió Europea, però aquells articles regulaven drets ja superats a Espanya, com el descans mínim setmanal i les vacances retribuïdes En el cas de la sentència actual, Europa considera que es compleixen els mínims descansos establerts, i per tant no és obligatori recuperar aquests altres descansos" introdueix Sara García, secretaria d'Acció Sindical i Salut Laboral de la USO.

"No obstant", continua García, "no entra a jutjar les millores que puguin haver-hi en el nostre país. Així, a Espanya ja hi ha jurisprudència sobre la diferència entre els descansos mínims i els permisos per altres finalitats, que són un dret més, una millora. A la USO defensarem que és la doctrina justa i demanem que s'inclogui una modificació de l'article 37 de l'Estatut dels Treballadors. Allà ha de quedar reflectida la condició més beneficiosa per la persona treballadora. Mentre això no es produeixi, així ho defensarem en els nostres litigis o a la negociació col·lectiva".