

Edita: Secretaría Confederal de Acción Sindical y Salud Laboral

· Plaza de Santa Bárbara, 5, 6º - 28004 - Madrid · Telf.: + 34 577 41 13

· www.uso.es · Facebook: Acción Sindical USO · Twitter: @AccionsindUSO

PERMISOS RETRIBUIDOS EN VACACIONES: EL TJUE SENTENCIA QUE SE PIERDEN, PERO LA LEY ESPAÑOLA PREVALECE.

Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Gran Sala) de 4 de junio de 2020. Asunto C-588/18.

El presente litigio tiene por objeto resolver la petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo artículo 267 del TFUE, por la Audiencia Nacional, Sala de lo Social Sección 1ª mediante auto núm. 57/2018 de 3 de septiembre.

Se trata de dirimir cuándo debe disfrutarse de un permiso retribuido si el hecho causante que origina el derecho tiene lugar durante el periodo de descanso semanal o anual de la persona trabajadora.

DECISIÓN PREJUDICIAL.

**Audiencia Nacional, Sala de lo Social Sección 1ª
Auto núm. 57/2018 de 3 de septiembre.**

El procedimiento planteado por las organizaciones sindicales demandantes tiene por objeto determinar si los permisos retribuidos contemplados en el artículo 46 del CC del grupo de empresas Día, S.A. y Twins Alimentación, S.A., con excepción del permiso por matrimonio, se deben disfrutar en días hábiles, tanto al inicio como durante todos los días del permiso.

Al mismo tiempo, demandan que el permiso de matrimonio regulado en el artículo 46.1.a del Convenio colectivo de aplicación, comience en día hábil para la persona trabajadora.

La práctica en las empresas demandadas es que el inicio de los permisos retribuidos tenga lugar desde el hecho causante, con independencia de si es un día hábil (laborable) o no para la persona trabajadora, y se computen en días naturales.

La Audiencia Nacional recuerda que el Tribunal Supremo dictó sentencia núm. 145/2018, de 13 de febrero, en la que al analizar la regulación de los permisos retribuidos en un Convenio sectorial determinó en relación al artículo 37.3 del ET, que:

“En aquellos casos en los que el hecho causante del permiso acaece en día no laborable, el inicio de su cómputo debe diferirse al primer día laborable siguiente.”

Los descansos semanales y las vacaciones anuales están recogidos en la Directiva 2003/88/CE, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, a los descansos semanales y a las vacaciones anuales.

En concreto, el artículo 5 de la Directiva, regula el descanso semanal, ordenando a los Estados miembros que adopten las medidas necesarias para que todos los trabajadores y trabajadoras disfruten, por cada período de siete días, de un período mínimo de descanso ininterrumpido de 24 horas, a las que se añadirán las 11 horas de descanso diario establecidas en el artículo 3.

Por su parte, el artículo 7 de la Directiva contempla las vacaciones anuales, encomendando a los Estados miembros la adopción de las medidas necesarias para que todos los trabajadores y trabajadoras dispongan de un período de al menos cuatro semanas de vacaciones anuales retribuidas.

La transposición de los artículos. 5 y 7 de la Directiva 2003/88/CE al ordenamiento jurídico español se refleja en los artículos 37.1 y 38 del ET que mejoran la normativa europea.

Por un lado, el artículo 37.1 fija los descansos semanales, con carácter general, en un mínimo de día y medio ininterrumpido, y por otro, el artículo 38 establece que las vacaciones anuales tienen una duración mínima de treinta días naturales.

Los demandantes defienden que todos los permisos deben iniciarse en día hábil mientras que las empresas sostienen que los permisos deben iniciarse desde que se produce el hecho causante, sea día hábil o no.

En concreto la AN plantea al TJUE las siguientes preguntas:

1. El artículo 5 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, ¿debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional que permite simultanear el descanso semanal con el disfrute de permisos retribuidos para atender a finalidades distintas del descanso?
2. El artículo 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, ¿debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional que permite simultanear las vacaciones anuales con el disfrute de permisos retribuidos para atender a finalidades distintas del descanso, el ocio y el esparcimiento?

En consecuencia la AN determina que quedan suspendidas las actuaciones hasta que se pronuncie el TJUE.

LA SENTENCIA DEL TJUE.

En relación a las alegaciones de las organizaciones sindicales que sostienen que cuando el hecho causante que justifica un permiso retribuido tenga lugar durante un período de descanso semanal o de vacaciones anuales retribuidas, la persona trabajadora podrá disfrutar del permiso en un periodo de trabajo subsiguiente, en virtud de los artículos 5 y 7 de la Directiva 2003/88, el TJUE lo rechaza.

En relación al artículo 46 del Convenio colectivo de aplicación, el TJUE declara que: “los días de permiso retribuido para que los trabajadores puedan atender a necesidades u obligaciones determinadas, no forman parte del ámbito de aplicación de la Directiva 2003/88/CE sino del ejercicio, por un Estado miembro, de sus competencias propias”. (Sentencia del TJCE de 19 de noviembre de 2016 C-609/17 y C-610/17)

Sobre la aplicación de los mencionados artículos 5 y 7 de

la Directiva 2003/88/CE el TJUE determina que: “los periodos de descanso semanal o de vacaciones anuales retribuidas están comprendidos en los artículos 5 y 7 de esta Directiva, estas disposiciones obligan a un Estado miembro cuya normativa nacional contempla el disfrute de permisos retribuidos a concederlos por el mero hecho de que alguno de los acontecimientos contemplados en esta normativa acaezca en alguno de estos períodos, y por lo tanto haciendo caso omiso de los demás requisitos de obtención y concesión establecidos por dicha normativa”. (Sentencia del TJCE de 19 de noviembre de 2016 C-609/17 y C-610/17)

Aunque TJUE reconoce que de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia se desprende que un permiso garantizado por el Derecho de la Unión no puede menoscabar el derecho a disfrutar de otro permiso garantizado por el mismo Derecho con una finalidad distinta (Sentencia del TJCE de 4 de octubre de 2018 C-12/17), sin embargo el TJUE determina que los derechos mínimos recogidos en la cláusula 7, apartado 1, del Acuerdo Marco, no pueden asimilarse a un permiso.

El TJUE falla que “los artículos 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, deben interpretarse en el sentido de que no se aplican a una normativa nacional que no permite a los trabajadores reclamar el disfrute de los permisos retribuidos que contempla esta normativa en días en los que estos trabajadores deben trabajar cuando las necesidades y obligaciones para las que están previstos estos permisos retribuidos se producen los periodos de descanso semanal de vacaciones anuales retribuidas contempladas en estos artículos.”

En conclusión, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea rechaza los argumentos de las organizaciones sindicales demandantes al no incluirse los permisos y su regulación en el ámbito de la Directiva 2003/88/CE, ya que los derechos de descanso en la norma comunitaria son de carácter mínimo y que los requisitos para su obtención son competencia de la normativa nacional.

Deberá ser la Audiencia Nacional quien resuelva el litigio tras el presente fallo del Tribunal de Justicia de la Unión Europea.