

El TUE da vía libre a que los permisos retribuidos se solapen con vacaciones y festivos

Asegura que las libranzas por nacimiento, matrimonio u hospitalización de familiares no entra en el ámbito de la directiva europea

4 de junio de 2020

El Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TUE) ha dado vía libre a la normativa española que permite que el disfrute de los permisos retribuidos reconocidos, por ejemplo, por el nacimiento de un hijo o la hospitalización de un familiar, se solapen con días de vacaciones, festivos o descansos semanales.

La Justicia europea ha resuelto las dudas planteadas por la Audiencia Nacional sobre un litigio que enfrenta a distintas organizaciones sindicales (Fetico, CC.OO y UGT) con el grupo de empresas DÍA y Twins con respecto a la interpretación del convenio colectivo en lo referido a los permisos retribuidos. Los tres sindicatos reclaman, en particular, que sólo contabilicen los días hábiles o laborales en el cómputo tanto del inicio de los permisos como de su disfrute y se excluyan por tanto los días inhábiles (descansos, vacaciones y días festivos).

La Audiencia Nacional, que debe resolver el asunto, considera que si los acontecimientos que dan lugar a los permisos retribuidos tuvieran lugar durante un periodo de vacaciones o descanso semanal, los primeros "quedarían vacíos de contenido" porque "los trabajadores tendrían que dedicarlos a atender las necesidades y obligaciones para los que están previstos los permisos". Así, este organismo judicial pregunta al tribunal de Luxemburgo si la normativa española que permite simultanear vacaciones y descanso semanal con los permisos retribuidos es contraria a la directiva sobre aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo.

La sentencia, que asume el razonamiento del Abogado General en las conclusiones que presentó el pasado 12 de diciembre, responde que esta directiva "no se aplica a una normativa nacional como la española", que "no permite a los trabajadores reclamar el disfrute de los permisos retribuidos en días en los que deban trabajar cuando las necesidades para los que están previstos se produzcan durante los periodos de descanso semanal o de vacaciones anuales retribuidas".

Los jueces europeos han recordado que la UE y los Estados miembros comparten competencias en materia laboral, pero los días de permiso retribuido que se conceden en virtud de los convenios colectivos "no forman parte del ámbito de aplicación de la directiva", sino que corresponde a las competencias propias de los países.

En la misma línea, el TUE rechaza que la directiva, aunque incluya los derechos a descanso semanal y vacaciones anuales, pueda obligar a un Estado miembro a conceder los permisos retribuidos "por el mero hecho de que acaezcan en alguno de estos periodos y, por lo tanto, haciendo caso omiso de los demás requisitos de obtención".

A juicio de los magistrados europeos, "consagrar esa obligación supondría pasar por alto que estos permisos, así como el régimen que se les aplica, se sitúan fuera del régimen establecido por la directiva".

La sentencia concluye apuntando que estos permisos están comprendidos en parte en el Acuerdo marco revisado sobre permiso paternal. Sin embargo, añade, éste se limita a prever que se autorizará a los trabajadores a ausentarse del trabajo por motivos de fuerza mayor derivados de asuntos familiares urgentes en caso de enfermedad o accidente. Según el TUE, estos derechos mínimos "no pueden asimilarse a un permiso".