

Mudarse en vacaciones serán días no recuperables, según la Justicia de la UE

MERCEDES SERRALLER

7 de febrero de 2020

El abogado general de la UE defiende que permisos como los que se otorgan por mudanza, matrimonio u hospitalización de un familiar que coincidan con vacaciones no tienen que ser compensados con días libres.

La Justicia de la Unión Europea se inclina por que el permiso retribuido que coincida con periodos vacacionales y libranzas no se compense. Así lo establecen las conclusiones del abogado general de la UE Henrik Saugmandsgaard Øe, a las que ha tenido acceso EXPANSIÓN, directrices que el Tribunal de Justicia de la UE (TJUE), que ultima su sentencia, suele seguir en la mayoría de casos. Este dictamen del abogado general, que considera que el Derecho de la UE no se opone a una regulación de las normativas nacionales y convenios colectivos que no prevea que se concedan permisos retribuidos cuando las circunstancias que justifican su concesión acaezcan en días en los que no se trabaja, se desmarca de la jurisprudencia del TJUE respecto a las bajas que acaecen en periodos vacacionales, sobre las que ha sentenciado que deben compensarse.

El caso que se juzga es un conflicto español que enfrenta a Dia con los sindicatos UGT, CCOO y Federación de Trabajadores Independientes de Comercio (Fetico).

El Estatuto de los Trabajadores (ET) regula en su artículo 37 los permisos retribuidos por matrimonio, hospitalización de un familiar, mudanza, por acudir a votar o quedar obligado a estar en una mesa electoral, para realizar funciones sindicales, y por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.

El artículo 46 del convenio colectivo de Dia mejora el ET y también otorga permisos retribuidos por el tiempo preciso y con justificación cuando por razón de enfermedad el trabajador precise la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con su jornada laboral; por las horas precisas para concurrir a exámenes finales cuando se cursen estudios de carácter oficial. Y da hasta tres días más de licencia acumulables de uno en uno a cualquiera de los supuestos previstos para acompañar a un hijo menor de 16 años para asistencia médica; matrimonio de parientes hasta segundo grado, y examen del permiso de conducir y asistencia a firmas de documentos notariales necesarios para la adquisición o venta por el trabajador de vivienda que deban hacerse personalmente y coincida con la jornada laboral del trabajador.

Tanto en el artículo 46 del convenio de Dia como en el artículo 37 del ET se indica, con respecto al permiso por matrimonio, que su duración ha de computarse en días naturales. En dichos artículos no figura ninguna precisión con respecto a los demás permisos ni en cuanto al día en que debe empezarse a contar el permiso por matrimonio.

El Tribunal Supremo dictaminó el 13 de febrero de 2018, en una sentencia que no constituye jurisprudencia, que en los casos en que el hecho causante del permiso retribuido acaece en día no laborable, al que se asimila el día festivo, el inicio del permiso debe diferirse al primer día laborable siguiente. Pero no se pronunciaba sobre el resto de días, lo que implicaba que si uno de ellos fuera festivo, la empresa no debería compensarlo.

Esta sentencia dio pie a más pleitos, como el que se presentó entre Dia y los sindicatos ante la Audiencia Nacional, que decidió plantear cuestión prejudicial al TJUE. Ana Isabel Pérez, asociada senior de Abdón Pedrajas, que asesora a la empresa, destaca que el Supremo "revolucionó un asunto hasta entonces pacífico", e insta a que se potencie en su tramitación la "negociación colectiva".

Los sindicatos reclamaban a Dia que debería compensarse el permiso que coincida con vacaciones en lo que respecta al primer día y a los siguientes. La Audiencia subrayó que desestimar las demandas supondría que los trabajadores tuvieran que atender las situaciones de necesidad para las que están previstos los permisos retribuidos coincidiendo con períodos de descanso garantizados por el Derecho de la UE, con lo que abriga dudas acerca del alcance de la interpretación de la Directiva 2003/88.

El abogado general concluye que la protección a la coincidencia entre bajas y vacaciones anuales, que se basa en su diferente finalidad, no debe ampliarse a los supuestos en los que el trabajador no se encuentra simultáneamente en la imposibilidad de trabajar y de descansar. Estos permisos "tienen una naturaleza distinta y persiguen finalidades diferentes. Se trata de autorizaciones para interrumpir la ejecución del contrato de trabajo, de una duración que va desde unas pocas horas hasta varios días, que tienen por objeto mejorar la conciliación de las responsabilidades profesionales del trabajador con las de su vida privada o familiar, en días en que tiene que trabajar para la empresa".

El trabajador puede reclamar los permisos retribuidos por motivos que no guardan relación con la actividad profesional, insiste el abogado general, y alerta de que una valoración caso por caso podría llevar al absurdo de tener que dirimir qué ocurre si un trabajador cuida de su progenitor o de su hijo enfermo durante las vacaciones o si toma la decisión de no descansar.

LO QUE DICE EL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

El Estatuto de los Trabajadores regula en su artículo 37, tras establecer cómo debe ser el descanso mínimo semanal, los permisos retribuidos. Así, establece que el trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- **Matrimonio.** Quince días naturales en caso de matrimonio.
- **Nacimiento, fallecimiento, enfermedad u hospitalización.** Dos días por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- **Mudanza.** Un día por traslado del domicilio habitual.
- **Voto.** Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.
- **Labor sindical.** Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- **Preparación al parto.** Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación.
- En virtud del Decreto de igualdad laboral, en vigor desde 1 de abril de 2019, con la mejora de los permisos por nacimiento de hijo se suprime el permiso de dos días que se otorgaba por el mismo motivo.