

## I TANT QUE TENS DRET!

### No permetis que et prenguin el que és teu.

En aquesta època de l'any en la qual habitualment es prenen les vacances la major part del personal, convé recordar que el descans de les vacances, i el que pot venir provocat per una incapacitat temporal, són coses ben diferents i que en cap cas han de solapar-se ni menyscar-se mútuament.

Efectivament el dret a les vacances, regulat en els articles 50 i 51 del EBEP, és essencial per a l'esbarjo i l'oci, mentre que la finalitat de la inactivitat que pot patir una persona derivada d'una incapacitat temporal (IT) és la recuperació física o psíquica.

**Les vacances s'han de gaudir, i si no és possible per IT, han de gaudir-se posteriorment, encara que sigui l'any següent.** Si finalitzés la relació d'ocupació per qualsevol causa, fins i tot jubilació i no s'haguessin gaudit, llavors han de ser liquidades i abonades.

**En aquest sentit es va pronunciar el Tribunal de Justícia de la Unió Europea l'any 2012** resolent la qüestió prejudicial plantejada per la Sala Quarta del Tribunal Suprem, amb ocasió un litigi plantejat per la federació de Comerç, hostaleria i turisme de CCOO.

El TJUE assenyala en primer lloc que, segons reiterada jurisprudència, **el dret de tot treballador a gaudir de vacances anuals retribuïdes ha de considerar-se un principi del Dret social de la Unió** d'especial importància, respecte al qual no poden establir-se excepcions. **Reconegut a la Carta dels Drets Fonamentals de la Unió Europea. Per tant no pot ser interpretat de manera restrictiva.**

Aquest dret té la finalitat de permetre que els treballadors descansin i disposin d'un període d'oci i esbarjo. Tal finalitat difereix de la corresponent al dret a causar baixa per malaltia.

**El Tribunal de Justícia ja ha declarat**, en particular, que de la finalitat del dret a vacances anuals retribuïdes es desprèn que un treballador que es trobi de baixa per malaltia durant un període de vacances anuals fixat prèviament té dret, a petició seva i a fi de poder gaudir efectivament les seves vacances anuals, a prendre-les en data diferent a la de la baixa per malaltia. Per tant, el treballador té dret a gaudir de les seves vacances anuals retribuïdes coincidents amb un

període de baixa per malaltia en un període posterior, amb independència del moment en què hagi sobrevingut aquesta incapacitat laboral.

Tota aquesta evolució jurisprudencial va ser la causa de **la reforma de l'Estatut dels Treballadors**, de juliol de 2012, on s'assenyala que **quan el període de vacances fixat en el calendari de vacances de l'empresa coincideixi en el temps amb una incapacitat temporal es tindrà dret a gaudir les vacances en data diferent a la de la incapacitat temporal en finalitzar el període de suspensió, encara que hagi acabat l'any natural al fet que corresponguin.**

**I que passa amb el personal funcionari i estatutari?**

En aquest sentit, ha d'indicar-se que la normativa aplicada pel TJUE és la **Directiva 2003/88/CE del Parlament Europeu i del Consell**, relativa a determinats aspectes de l'ordenació del temps de treball, que precisa que aquesta **Directiva s'aplicarà a tots els sectors d'activitat, privats i públics, dins dels quals ha d'entendre's inclòs el personal funcionari.**

**Així ho entén la Sentència 746/2011**, dictada per la Sala contenciosa administrativa del Tribunal Superior de Justícia de la Regió de Múrcia, de data 15 de juliol de 2011, que equipara als funcionaris públics amb el personal subjecte al règim laboral, a l'efecte de gaudi de vacances, després de romandre en situació de baixa per incapacitat temporal.

I així ho ve interpretant **la Generalitat de Catalunya**, amb el Decret de jornada i horaris del treballador funcionari. L'ICS NO pot dir que no tenim dret.

**No podem permetre que ens continuen robant el que és nostre!**



Secció sindical ICS SAP l'Hospitalet