

AL DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS DE _____

D/Dña. _____, en calidad de
_____ de la sección _____ en la
empresa _____, comparece y por medio de la
presente

DICE

Que por medio del presente escrito VIENE A SOLICITAR QUE SEA FIJADO UN NUEVO PERIODO PARA EL DISFRUTE DE LAS VACACIONES de los trabajadores y trabajadoras que tuvieron fijado el mismo durante la duración del confinamiento decretada por el RD 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19 y sus prórrogas, por no haber podido estos hacer un disfrute efectivo de las mismas, sobre la base de las siguientes

ALEGACIONES

PRIMERA.- Que el pasado 14 de marzo fue declarado el estado de alarma estableciéndose restricciones a la población limitando la libertad de circulación de las personas. Permitiéndose tan solo algunas actividades que se comprenden en el art. 7 de RD 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19.

SEGUNDA.- Que trabajadores y trabajadoras que tenían fijadas sus vacaciones en el periodo de aplicación de dichas limitaciones a la libertad de circulación de las personas no están pudiendo ejercer por dicha circunstancia el disfrute de estas.

TERCERA.- El art. 40.2 de la Constitución Española y el art. 38 del Estatuto de los Trabajadores consagran el derecho a las vacaciones retribuidas de trabajadoras y trabajadores en nuestro ordenamiento.

CUARTA.- El art. 7.1 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, establece que *“Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para que todos los trabajadores dispongan de un período de al menos cuatro semanas de vacaciones anuales retribuidas, de conformidad con las condiciones de obtención y concesión establecidas en las legislaciones y/o prácticas nacionales”*.

El derecho a las vacaciones constituye un principio del Derecho social comunitario de especial importancia (así se observa en las STJUE de 6 de abril de 2006, Federatie Nederlandse Vakbeweging -C-124/05- y 18 de marzo de 2004 , Merino Gómez -C- 342/01-, de 20 de enero de 2009, Schultz-Hoff y otros (C-350/06 y C-520/06) y 10 de septiembre de 2009, Vicente Pereda (C-277/08)).

Las vacaciones tienen por finalidad la protección de la seguridad y la salud del trabajador (STJCE de 26 de junio de 2001, BECTU -C-173/99 - y 16 de marzo de 2006, Robinson-Steele y otros -C-131/04 y 257/04-).

Que las citadas la citada STJUE 10 septiembre 2009 , Pereda -en la línea de la STJUE de 20 de enero de 2009 , Schultz-Hoff- entiende que, si bien referidas a que el trabajador incurra en situación de IT durante el disfrute de sus vacaciones, cabe la asignación de otro período de vacaciones, ya que *"en el supuesto de que tales intereses (de la empresa) se opongan a que se acepte la solicitud del trabajador relativa al nuevo período de vacaciones anuales, el empresario está obligado a asignar al trabajador otro período de vacaciones anuales que éste proponga y que sea compatible con dichos intereses, sin excluir a priori que ese período pueda quedar fuera del período de referencia de las vacaciones anuales en cuestión "*.

la STJUE 10 septiembre 2009, Asunto Pereda , indica que *" es pacífico que la finalidad el derecho a vacaciones anuales retribuidas consiste en permitir que los trabajadores descansen y dispongan de un período de ocio y esparcimiento "*.

La STC 324/2006, de 20 de noviembre, ya indicó que *" El derecho a vacaciones anuales retribuidas, sin ser absoluto en cuanto a las fechas de su ejercicio, forma parte del núcleo irrenunciable de los derechos propios de un Estado Social... Todo ello no quiere decir que tanto el legislador como la Administración no puedan poner límites al disfrute efectivo de las vacaciones, pero sí que la protección constitucional de las vacaciones sólo permite los límites derivados de su propia naturaleza y finalidad o los que aparezcan impuestos por la necesaria protección de un interés constitucionalmente legítimo, y respetuosos con el principio de proporcionalidad "*.

Para la jurisprudencia constitucional, la finalidad de las vacaciones no queda circunscrita de modo estricto a la mera recuperación física del trabajador. En un supuesto en que se cuestionaba la posibilidad de que el trabajador de vacaciones efectuara otros trabajos ajenos a la empresa, la sentencia del Tribunal Constitucional nº 192/2003 señaló que *" La concepción del período anual de vacaciones como tiempo cuyo sentido único o principal es la reposición de energías para la reanudación de la prestación laboral supone reducir la persona del trabajador a un mero factor de producción y negar, en la misma medida, su libertad, durante aquel período, para desplegar la propia personalidad del modo que estime más conveniente. Una tal concepción, según la cual el tiempo libre se considera tiempo vinculado y la persona se devalúa a mera fuerza de trabajo, resulta incompatible con los principios constitucionales que enuncia el art. 10.1 CE (dignidad de la persona y libre desarrollo de su personalidad), a cuya luz ha de interpretarse, inexcusablemente, cualquier norma de Derecho y, para lo que importa ahora, la cláusula legal de la buena fe. La resolución judicial que desconoce tales principios constitucionales al interpretar y aplicar esta cláusula no puede entenderse, por tanto, fundada en Derecho" .*

La STS de 24 de junio de 2009 sostiene que el art. 40.2 de la Constitución *" no solamente tiene por finalidad la protección de la salud del trabajador, sino que posibilita también la conciliación de la vida personal con la laboral, el acceso a la cultura de los trabajadores, el esparcimiento y el ocio, las relaciones sociales y el necesario ejercicio físico reparador"*. Concluyendo que *" el*

pleno disfrute del derecho a las vacaciones únicamente puede conseguirse cuando el trabajador se encuentre en condiciones físicas y mentales de hacer uso del mismo(...)”.

CUARTA.- Resulta evidente que la situación de confinamiento y limitación a la libertad de circulación a las personas establecida con la declaración del estado de alarma imposibilita a los trabajadores y trabajadoras que tuviesen las mismas señaladas en un periodo coincidente con la duración del mismo el pleno disfrute de las mismas.

Por todo lo anteriormente expuesto

ESTA SECCIÓN SINDICAL SOLICITA A LA EMPRESA _____,
proceda a reconocer el derecho de trabajadores y trabajadoras de la misma que tuvieran fijado periodos de disfrute que hayan coincidido o coincidan con la duración del estado de alarma por COVID-19 y sus prórrogas a poder fijar un nuevo periodo de igual duración a ese a los efectos de garantizar el efectivo ejercicio de su derecho al pleno disfrute de las mismas.

En _____, a ____ de abril de 2020.