



24.6.2010

COMUNICACIÓN A LOS MIEMBROS

Asunto: Petición 1688/2009, presentada por Luigi Caligiuri, de nacionalidad italiana, en nombre de *Coordinamento Sindacale Autonomo Regioni e Autonomie Locali (CSA/RAL)*, acompañada de 4 firmas, sobre los permisos en la agencia interregional para el río Po (Italia)

1. Resumen de la petición

El peticionario considera que las nuevas condiciones aplicables a los permisos introducidas por la agencia interregional para el río Po son contrarias a la normativa europea en materia de condiciones laborales y, en particular, perjudican sobre todo a los discapacitados y a los empleados que cuidan de discapacitados. Asimismo, considera que las normas son perjudiciales para las familias y contrarias a la política social, la solidaridad social, la protección de las minorías y de los mayores y la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres. En consecuencia, solicita una investigación del Parlamento Europeo.

2. Admisibilidad

Admitida a trámite el 25 de febrero de 2010. Se pidió a la Comisión que facilitara información (artículo 202, apartado 6, del Reglamento).

3. Respuesta de la Comisión, recibida el 24 de junio de 2010.

«La petición»

El peticionario se queja de que un organismo público italiano (la agencia interregional para el río Po) ha impuesto nuevas condiciones a sus empleados para la utilización de sus derechos a permisos especiales recogidos en un convenio colectivo nacional de 1995.

La petición, en particular, hace referencia a los criterios para obtener la autorización para utilizar los tres días de baja pagada al año concedidas por asuntos personales y familiares específicos (artículo 19.2 del convenio colectivo nacional EE.LL. de 6.7.1995). El

petionario considera que las nuevas condiciones perjudican, en particular, a las personas discapacitadas y generan dudas en cuanto a su compatibilidad con los derechos humanos y fundamentales.

Comentarios de la Comisión

A escala europea, la Directiva 2003/88/CE establece las disposiciones mínimas de seguridad y salud en materia de ordenación del tiempo de trabajo. La Directiva regula, entre otras cosas, determinados aspectos relativos a las vacaciones anuales. Según el artículo 7 de la Directiva, 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. Además, la Directiva establece que el período mínimo de vacaciones anuales retribuidas no podrá ser sustituido por una compensación, excepto en caso de conclusión de la relación laboral.

La importante sentencia del Tribunal de Justicia en *BECTU*, en 2001, aclaró la importancia y objetivos del derecho a las vacaciones anuales retribuidas. El Tribunal sentenció que “el derecho de cada trabajador a vacaciones anuales retribuidas debe considerarse un principio del Derecho social comunitario de especial importancia, respecto al cual no pueden establecerse excepciones y cuya aplicación por parte de las autoridades nacionales competentes únicamente puede efectuarse respetando los límites establecidos expresamente por la propia Directiva 93/104”.¹

La Directiva sobre igualdad en el empleo (Directiva 2000/78/CE²) establece un marco general para luchar contra la discriminación por motivos de religión o convicciones, de discapacidad, de edad o de orientación sexual en el ámbito del empleo y la ocupación. Prohíbe la discriminación por motivos de discapacidad, entre otros. El Tribunal Europeo de Justicia, en el asunto *Coleman*³, declaró que la protección contra la discriminación directa y el acoso establecida en la Directiva 2000/78/CE no se circunscribe exclusivamente a aquellas personas que sean ellas mismas discapacitadas, sino que se aplica también a un empresario que discrimine directamente o acose a otro trabajador y se acredite que la discriminación o acoso está motivado por la discapacidad que padece un hijo suyo, a quien el trabajador prodiga la mayor parte de los cuidados.

Italia traspuso dicha Directiva mediante la adopción del “Decreto Legislativo 9 julio 2003, n.216 - Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro”, modificado posteriormente por la “Legge 6 giugno 2008, n. 101 - Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 8 aprile 2008, n. 59, recante disposizioni urgenti per l'attuazione di obblighi comunitari e l'esecuzione di sentenze della Corte di giustizia delle Comunità europee”.

Italia ha traspuesto el derecho a vacaciones anuales retribuidas estipulado de conformidad con la Directiva sobre el tiempo de trabajo a través del Decreto legislativo 66/2003 que, en su

¹ *BECTU* (asunto C-173/99), apartado 43.

² DO L 303 de 2.12.2000, pp. 16–22.

³ <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2008:223:0006:0007:ES:PDF>

artículo 10, establece que todos los trabajadores tendrán derechos a un período de vacaciones anuales de al menos cuatro semanas. Las modificaciones mencionadas por la petición no afectan a esta disposición.

Los permisos especiales, tales como los recogidos en el artículo 19.2 del convenio colectivo nacional de 6.7.1995 concedidos por motivos personales y familiares, son por consiguiente adicionales a los derechos requeridos por el artículo 10 y no entran en el ámbito de aplicación de la Directiva 2003/88/CE. »En consecuencia, siempre que los Estados miembros estipulen el derechos a unas vacaciones anuales mínimas de cuatro semanas (tal como requiere la Directiva), podrán establecer libremente los criterios de disfrute de otros tipos adicionales de permisos retribuidos, especialmente teniendo en cuenta que el objeto de dichos permisos especiales es diferente al de las vacaciones anuales retribuidas, de conformidad con la Directiva.

Además, el peticionario afirma que las normas impugnadas no son conformes con otras medidas italianas nacionales, incluida la Circular del servicio civil nº 8/2008. Esta cuestión no parece plantear ningún problema relacionado con la legislación de la UE.

En relación con la aplicación de la Directiva sobre igualdad en el empleo (Directiva 2000/78/CE), cabe señalar que, tal como indica el peticionario, las nuevas normas fijadas por la agencia interregional para el río Po realizan una interpretación relativamente restrictiva de las normas italianas aplicables. De conformidad con las nuevas condiciones, los permisos especiales retribuidos por razones de enfermedad grave de un familiar únicamente podrán concederse en caso de hospitalización o de ingreso en un servicio público de urgencias.

La Comisión opina que estas normas no resultan discriminatorias para los trabajadores con discapacidad ni para los trabajadores con hijos discapacitados. De hecho, en el último caso, afectan tanto a trabajadores que tengan niños discapacitados como a trabajadores cuyos hijos no sufren ninguna discapacidad. Llegado el momento, en algunas situaciones, las nuevas normas pueden resultar menos perjudiciales para el primer tipo de trabajadores dado que sus hijos, en función de cada caso, pueden tener que acudir incluso más frecuentemente al hospital.

Por consiguiente, en conclusión y teniendo en cuenta la información disponible, la Comisión considera que la medida nacional impugnada no es contraria a los requisitos de la Directiva sobre igualdad en el empleo.

En cualquier caso, dado que el principio de prohibición de la discriminación por motivos de discapacidad recogido en la Directiva 2000/78/CE se ha traspuesto en Italia, si un ciudadano considera que está siendo discriminado, puede plantear su caso ante un tribunal nacional en base a la legislación nacional y europea aplicable. El control de la aplicación de las directivas a los casos individuales corresponde, en principio, a las jurisdicciones nacionales.

Por último, en lo que respecta a la referencia del peticionario a la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, cabe destacar que, según el artículo 6 del Tratado de la Unión Europea, las disposiciones de la Carta “no ampliarán en modo alguno las competencias de la Unión tal como se definen en los Tratados”. Además, según el artículo 51 de la Carta,

sus disposiciones están dirigidas a las autoridades de los Estados miembros únicamente cuando apliquen el Derecho de la Unión. «Por consiguiente, sigue resultando válida la conclusión anterior.

Conclusiones

La información disponible no permite establecer que la medida nacional impugnada sea contraria a los requisitos de la Directiva sobre el tiempo de trabajo o de la Directiva sobre igualdad en el empleo. La Comisión opina que la petición se refiere a cuestiones que no inciden en el ámbito de aplicación de la legislación de la UE y que entran en las competencias de las autoridades nacionales.»