



28.9.2012

COMUNICACIÓN A LOS MIEMBROS

Asunto: Petición 0227/2012, presentada por Vladimír Hacek, de nacionalidad eslovaca, sobre una supuesta infracción de la normativa europea por parte de las compañías aseguradoras en el sector de la salud de Eslovaquia

1. Resumen de la petición

El peticionario, que es médico, se queja de que las compañías aseguradoras en el sector de la salud de Eslovaquia no respetan el Derecho de la Unión Europea ni el del Consejo Europeo por lo que se refiere a sus prestaciones y tipo de actividad. El peticionario presenta incontables ejemplos, en los que resalta la aplicación supuestamente incorrecta de la Directiva 89/391/CEE del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo.

2. Admisibilidad

Admitida a trámite el 21 de junio de 2012. Se pidió a la Comisión que facilitara información (artículo 202, apartado 6, del Reglamento).

3. Respuesta de la Comisión, recibida el 28 de septiembre de 2012

El peticionario es un médico psiquiatra, único accionista y representante profesional de una sociedad limitada que presta asistencia sanitaria sobre la base de contratos con las compañías aseguradoras en el sector de la salud que operan en la República Eslovaca.

El peticionario se queja del supuesto incumplimiento por parte de la República Eslovaca de la legislación de la UE. Considera que la legislación nacional – Artículo 8 de la ley nº 581/2004 sobre aseguradores sanitarios y supervisión en el sector de la sanidad y la ley nº 578/2004 sobre prestadores de asistencia sanitaria, trabajadores sanitarios, organizaciones profesionales del sector de la sanidad, son contrarias a la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión

Europea, en particular sus artículos 16, 21, apartado 1, y 31, así como al Convenio para la protección de los derechos humanos y de las libertades fundamentales, en particular, sus artículos 4, apartado 2, 14 y 17, al Convenio sobre el trabajo forzoso u obligatorio (Convenio 29) y a la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

El peticionario indica que el artículo 8 de la Ley nacional sobre aseguradores sanitarios establece que estos solo reembolsan «servicios de atención sanitaria ordenados», es decir, un volumen predeterminado de servicios sanitarios prestados durante un periodo de tiempo específico. Por consiguiente, no tiene derecho a reclamar el reembolso de la asistencia sanitaria realmente prestada.

Además, existe una falta de claridad y coherencia con respecto a los tipos de servicios sanitarios objeto de reembolso. En opinión del peticionario, las aseguradoras sanitarias son libres de interpretar la legislación vigente del modo que más les convenga. Además, no existe un árbitro independiente a escala nacional que tenga derecho a revisar y evaluar la manera en que las aseguradoras aplican la legislación nacional en relación con los servicios sanitarios reembolsables.

El peticionario considera igualmente que la legislación nacional se inclina mucho más a favor de las aseguradoras permitiéndoles imponer condiciones en los contratos con los prestadores de asistencia sanitaria.

Además, el peticionario muestra su insatisfacción por el hecho de que el reembolso de la asistencia sanitaria prestada se efectúe a finales del mes siguiente a la fecha de facturación. De este modo, es difícil saber si se ha alcanzado el límite de los servicios sanitarios ordenados a priori para un mes determinado, lo que le obliga a interrumpir sus actividades para evitar la carga de una asistencia sanitaria sin derecho a reembolso.

El peticionario se queja igualmente de la obligación que establece la ley sobre las aseguradoras sanitarias de asegurar una sustitución temporal durante su ausencia (por ejemplo en vacaciones) y la respectiva multa por incumplimiento de dicha obligación. Le resulta difícil cumplir este requisito, puesto que, en su ausencia, tendría que pagar el salario del doctor que le sustituya además de seguir pagando otros gastos relacionados con las actividades sanitarias (alquiler, impuestos municipales, salario de la enfermera, etc.).

El peticionario explica que, en el caso de que nadie quiera sustituirle, está obligado a trabajar 250 días al año sin derecho a vacaciones pagadas, lo que supone una violación de su derecho al descanso, al ocio y a la limitación de sus horas de trabajo.

En opinión del peticionario, esto equivale a trabajo forzoso prohibido por la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, el Convenio para la protección de los derechos humanos y de las libertades fundamentales y el Convenio sobre los trabajos forzados y obligatorios.

Por último, el peticionario considera que posee la condición tanto de empresario como de empleado, ya que es la única persona en una sociedad limitada. Por consiguiente, tiene la obligación de asegurar sus derechos en lo que respecta a la salud y seguridad en el trabajo establecidos en la Directiva 89/391/CEE, en particular en lo que concierne a la prevención de

riesgos relacionados con el trabajo, y en la Directiva 2003/88/CE relativa a la ordenación del tiempo de trabajo. No obstante, no está en condiciones de hacerlo, puesto que está sometido a cargas físicas, mentales y sensoriales en el trabajo y ha sobrepasado los límites del tiempo de trabajo. Por consiguiente, afirma que el artículo 2 de la Directiva 89/391/CEE, que establece que la Directiva se aplicará a todos los sectores de actividades, no se ha transpuesto al Derecho nacional de modo que sea aplicable también al sector sanitario.

Observaciones de la Comisión

En lo que concierne al sistema eslovaco de seguro de enfermedad, conviene observar que la legislación de la UE en el ámbito de la seguridad social prevé la coordinación y no la armonización de los diferentes sistemas de seguridad social. Esto quiere decir que cada Estado miembro tiene libertad para determinar los detalles de su propio sistema de seguridad social, incluidos qué prestaciones se conceden, las condiciones de elegibilidad, cómo se calculan estas prestaciones y qué nivel de contribución es necesario pagar. La legislación de la UE sobre la coordinación de los sistemas de seguridad social, en particular el Reglamento (CE) n° 883/2004, interviene para garantizar que la aplicación de las diferentes legislaciones nacionales no afecte negativamente a las personas que ejercen su derecho a la libre circulación dentro de la Unión Europea.

Teniendo en cuenta que el peticionario se refiere exclusivamente al sistema sanitario de Eslovaquia, las normas de la UE sobre la coordinación de los sistemas de seguridad social no son aplicables a los hechos denunciados relativos al sistema nacional. Estos entran exclusivamente en el ámbito de competencias nacionales, por lo que deben solucionarse a nivel nacional, de conformidad con las normas y los procedimientos nacionales aplicables.

En cuanto a la gestión de los servicios de salud y de atención médica, el artículo 168, apartado 7, del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea establece que «las responsabilidades de los Estados miembros incluyen la gestión de los servicios de salud y de atención médica, así como la asignación de los recursos que se destinan a dichos servicios». La misma disposición establece igualmente que «la acción de la Unión en el ámbito de la salud pública respetará las responsabilidades de los Estados miembros por lo que respecta a la definición de su política de salud, así como a la organización y prestación de servicios sanitarios y atención médica».

En la medida en que el peticionario se queja de que no está en condiciones de asegurar su derecho a unas condiciones de trabajo saludables y seguras, conviene observar que la legislación de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo aspira a lograr una «mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo», como establece la Directiva 89/391/CEE del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo (artículo 1, apartado 1).

Esta Directiva define a un trabajador como «cualquier persona empleada por un empresario, incluidos los trabajadores en prácticas y los aprendices, con exclusión de los trabajadores al servicio del hogar familiar» (artículo 3, letra a)).

De conformidad con la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, la característica de la relación laboral radica en la circunstancia de que una persona realice,

durante un cierto tiempo, en favor de otra y bajo la dirección de ésta, determinadas prestaciones a cambio de las cuales percibe una retribución (sentencia de 14 de octubre de 2010 del Tribunal de Justicia Europeo en el Asunto C-428/09, *Union syndicale Solidaires Isère*, apartado 28 y la jurisprudencia que se menciona en él).

Por consiguiente, los trabajadores autónomos, cuyo trabajo no está sujeto a una relación laboral con un empleador, salvo en muy determinadas excepciones en las que el trabajador autónomo pudiera poner en peligro la salud y la seguridad de los empleados, no están cubiertos por las directivas de la UE relativas a la salud y la seguridad en el trabajo.

El peticionario explica que es el único accionista y representante profesional de una empresa de responsabilidad limitada, que opera como una entidad jurídica y que, por consiguiente, es un empleador que se emplea a sí mismo. En dichas circunstancias y a la vista de lo mencionado hasta ahora, no parece que el trabajo del peticionario esté sujeto a una relación laboral, por lo que no está cubierto por la definición de «trabajador». Se deriva de esto, que la legislación de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo, incluidas las Directivas 89/391/CEE y 2003/88/EC, no son aplicables al peticionario con respecto a los hechos que denuncia, puesto que estas Directivas solo son aplicables a los trabajadores.

Si el peticionario es considerado, en virtud del Derecho nacional, tanto como empleador como empleado al que se pueda aplicar la legislación eslovaca en materia de salud y seguridad en el trabajo, como empleador estaría obligado a respetar los requisitos de salud y seguridad y como empleado tendría el derecho a unas condiciones laborales saludables y seguras. Estas cuestiones entran dentro del ámbito de competencias de las autoridades nacionales.

En cuanto a las reclamaciones relativas a la remuneración, hay que señalar que la legislación de la UE en materia social no cubre esta cuestión. El artículo 153, apartado 5, del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea establece que «las disposiciones del presente artículo no se aplicarán a las remuneraciones...». Por consiguiente, esta cuestión sigue siendo competencia de las autoridades nacionales.

En la medida en que se alegan violaciones de los derechos consagrados en la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, en particular su artículo 16 sobre libertad de empresa, el artículo 21, apartado 1, sobre no discriminación, y el artículo 31 sobre condiciones de trabajo justas y equitativas, es importante proporcionar las siguientes explicaciones relativas a la aplicación de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea.

De acuerdo con el artículo 51 de la Carta, las disposiciones de la Carta están dirigidas a los Estados miembros únicamente cuando apliquen el Derecho de la Unión y la Carta no amplía el ámbito de aplicación del Derecho de la Unión más allá de las competencias de la Unión, ni crea ninguna competencia o misión nuevas para la Unión, ni modifica las competencias y misiones definidas en los Tratados. Como se menciona más arriba, se ha determinado que los hechos denunciados no recaen en el ámbito de competencias de la legislación de la UE que aplicaría las disposiciones de la Carta.

En cuanto a las supuestas violaciones de los derechos que establecen el Convenio para la protección de los derechos humanos y de las libertades fundamentales y el Convenio sobre los

trabajos forzados y obligatorios y la Declaración Universal de los Derechos Humanos, esos instrumentos jurídicos internacionales no se han adoptado en el marco de la UE, por lo que las cuestiones relativas a su aplicación e interpretación no entran dentro del ámbito de competencias de la Comisión.

Conclusiones

La Comisión no puede intervenir en el caso que plantea el peticionario, puesto que los hechos denunciados recaen en el ámbito de competencias de la legislación nacional. En caso de que el peticionario considere que se han vulnerado sus derechos, puede plantear la cuestión a las autoridades nacionales competentes, incluidos los tribunales, que deberían poder realizar una evaluación adecuada del caso teniendo debidamente en cuenta las disposiciones nacionales aplicables y las obligaciones internacionales de la República de Eslovaquia.