



### La justicia europea avala el derecho de los trabajadores a aplazar vacaciones no disfrutadas

El Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) sentenció el 29 de noviembre de 2017 que un trabajador de la UE no tiene por qué consumir sus vacaciones y puede acumularlas más allá del plazo en el que le caducan, en caso de no estar seguro de si la empresa le va a remunerar esos días de descanso.

Los magistrados de la máxima instancia judicial de la UE, ante la que no cabe recurso, se pronunciaron sobre el caso de Conley King, un trabajador británico que trabajó para la firma The Sash Window Workshop entre 1999 hasta su jubilación en 2012 con una retribución exclusivamente a base de comisiones.

El tribunal europeo consideró que la finalidad del derecho a vacaciones retribuidas consiste en permitir que el trabajador descansa, de forma que el asalariado no puede ejercer plenamente ese derecho si tiene que "hacer frente a circunstancias que puedan generar incertidumbre" sobre la remuneración de las mismas.

"Esas circunstancias pueden disuadir al trabajador de ejercer su derecho a disfrutar de vacaciones anuales", además, el TJUE, interpretó que "toda práctica u omisión de un empresario que tenga ese efecto potencialmente disuasorio es incompatible con la finalidad del derecho a vacaciones anuales retribuidas".

La sentencia resta validez a "disposiciones o prácticas nacionales" que impiden al trabajador acumular, hasta finalizar su relación con la empresa, derechos a vacaciones anuales no retribuidas y no ejercidas "correspondientes a varios períodos de devengo consecutivos, por la negativa del empresario a retribuir esas vacaciones".

El TJUE añade que corresponde al empresario recabar toda la información relativa a sus obligaciones en materia de vacaciones anuales retribuidas, por lo que "el empresario que no permita a un trabajador ejercer su derecho a vacaciones anuales retribuidas debe asumir las consecuencias".

De otro modo, se produciría un "enriquecimiento injusto" del empresario "en detrimento" del objetivo de la normativa comunitaria que tiene por objetivo "preservar la salud del trabajador".

## PUBLICIDAD MACHISTA

La campaña de la DGT: un enfoque machista para concienciar sobre el consumo abusivo de alcohol entre los jóvenes.

- ❖ Si eres chico, beber te hará ser violento.
- ❖ Si eres chica, beber puede hacer que te violen.



### La campaña del 25N AYUNTAMIENTO de ZAMORA

En vez de la campaña de los chistes machistas que perpetúan clichés (aquí el original), se prefiere acudir a la ley.



El cartel de los Profesionales del Sindicato de Policías Locales y Bomberos: un mensaje sexista al cosificar y reducir a la mujer a un mero objeto sexual para convocar una cena de Navidad



Es fundamental la educación de base en igualdad y formación especializada en género en todos los profesionales. El gran problema de la violencia de género no depende de las víctimas, sino de erradicar el machismo en nuestra sociedad.

## Destacamos "Mujer, discriminación y deporte"

Un libro en busca de la igualdad normativa



El libro elaborado por la abogada María José López presentado en el Comité Olímpico Español (COE), refleja las desigualdades que existen entre hombres y mujeres en el deporte, con el objetivo de acabar con ella desde el punto de vista normativo.

Mediante una treintena de artículos en los que deportistas españolas como Elisa Aguilar o Marta Figueras Dotti relatan sus experiencias, la autora trata de "hacer un ejercicio riguroso" de la situación del deporte femenino en España y dar respuesta a la pregunta de "por qué están discriminadas".

María José López alude a las diferencias que sufren las deportistas con respecto a los hombres, y señala que por la falta de ligas profesionales y convenios colectivos, "las normas están contribuyendo a este lastre de la falta de igualdad del deporte femenino".

Partidaria de que en esa futura ley se incluya un capítulo específico sobre deporte femenino, la autora plantea que las deportistas no pueden reivindicar mejoras salariales si no tienen reconocida la situación laboral, como ocurrió en el conflicto de las jugadoras del Rayo Vallecano", algo que "en el derecho laboral común es una aberración jurídica".

"Las cláusulas antiembarazo existen en las que tienen contratos, aunque son nulas de pleno derecho y están firmadas por el club, la jugadora y los representantes, que las usan como moneda de cambio".

- ❖ La vía jurisdiccional las obliga "a salir del deporte"