

STS de 10 de noviembre de 2005, recurso 145/2004

Reconocimiento de la compatibilidad entre el permiso de maternidad y el derecho a disfrutar de las vacaciones (acceso al texto de la sentencia)

El supuesto de hecho de esta sentencia –que resuelve un recurso de unificación de doctrina- se centra en la reclamación presentada por una trabajadora que, primero por un proceso de IT y posteriormente por su paso a la situación de maternidad, se ve imposibilitada para disfrutar de sus vacaciones en el periodo fijado por la empresa. Como consecuencia de esto, solicita una nueva fecha de disfrute de las vacaciones o, subsidiariamente, una compensación económica de 850 euros. La empresa se niega a ello.

El Juzgado de lo Social da la razón a la trabajadora y el TSJ, a la empresa.

El TS (en contra de su propio criterio anterior) resuelve el caso a favor de la trabajadora, sobre la base de los siguientes argumentos:

- **El derecho a la baja por IT, ya sea por enfermedad común o por maternidad, tiene que hacerse compatible con el derecho a disfrutar de las vacaciones, ya que se trata de mecanismos que persiguen la protección y defensa de intereses jurídicos diferentes.**
- **Con la baja por IT se pretende, bien la atención médica y la recuperación de un proceso patológico, bien garantizar el necesario descanso de la mujer después del parto** así como la atención al recién nacido; por el contrario, **con las vacaciones se pretende la recuperación, tanto física como psíquica, del trabajador** después de haber trabajado, de forma continuada o no, durante todo el año.
- **Negar la compatibilidad de las vacaciones con el permiso por maternidad supondría establecer una clara discriminación entre el hombre y la mujer**, dado que sólo esta última resultaría discriminada como consecuencia de ver disminuido o suprimido su derecho a vacaciones por causa de la maternidad.
- La solución contraria se opondría a los criterios de conciliación de la vida laboral y familiar.
- **La misma solución se encuentra recogida en la STJCE de 18 de marzo de 2004, dictada en el procedimiento C/342/2001.**
- Finalmente, según el TS, la solución es diferente cuando el proceso de IT surge durante el periodo de vacaciones: en este caso el riesgo lo asume el propio trabajador.