

STC 324/2006, de 20 de novembre

Dret al gaudi de les vacances després del permís de maternitat, encara que hagi transcorregut l'any natural (accés al text de la sentència)

La importància d'aquesta interessant sentència es troba precisament en el fet que **resol una qüestió pendent des de fa anys: quan una treballadora es troba en situació de maternitat i no ha pogut gaudir de les seves vacances en el període prèviament fixat, té dret a gaudir d'aquestes vacances durant l'any següent?. La resposta del Tribunal Constitucional és, com veurem, afirmativa.**

El supòsit de fet és el següent: La recurrent -personal laboral indefinit d'un ajuntament- va causar baixa mèdica per malaltia comuna un dia abans d'iniciar el seu període de vacances (previst per al mes d'agost). Aquesta situació es va perllongar fins al dia 25 de setembre, passant posteriorment a una llicència per maternitat, que va finalitzar el dia 14 de gener de l'any següent. La treballadora va sol·licitar a l'Ajuntament poder gaudir del mes de vacances pendent des del dia 15 de gener al 15 de febrer. L'Ajuntament va desestimar la petició al considerar que les vacances són anuals i anualment caduca el dret a gaudir-les. La treballadora va interposar un recurs contencios-administratiu que va ser també desestimat. Va recórrer finalment davant el Tribunal Constitucional al considerar que s'havia vulnerat l'article 14 de la Constitució.

El Tribunal Constitucional conclou que la conducta de l'Ajuntament va constituir una discriminació directa per raó de sexe, vulnerant-se, en conseqüència, l'esmentat art. 14. Els arguments, bastant extensos, que fonamenten aquesta solució, són essencialment els següents:

- **La protecció de la dona no es limita a la de la seva condició biològica durant l'embaràs** i després d'aquest, ni a les relacions entre la mare i el fill durant el període que segueix a l'embaràs i el part, sinó que també, en l'àmbit estricte del desenvolupament i vicissituds de la relació laboral, **condiciona les potestats organitzatives i disciplinàries de l'empresari**, evitant les conseqüències físiques i psíquiques que mesures discriminatòries podrien tenir en la salut de la treballadora. Així mateix, la dona tindrà tots els drets laborals que li corresponen en la seva condició de treballadora, al quedar prohibit qualsevol perjudici derivat d'aquest estat (SSTC 17/2003 i 161/2004).
- **El dret a vacances anuals retribuïdes**, sense ser absolut pel que fa a les dates del seu exercici, **forma part del nucli irrenunciable dels drets propis d'un Estat social** (art. 40.2 Constitució, art. 38 Estatut dels Treballadors, Conveni 132 OIT i Directiva 93/104/CE). Això no implica que tant el legislador com l'Administració no puguin posar límits al gaudi efectiu de les vacances, però sí que la seva protecció constitucional només permet els límits derivats de la seva pròpia naturalesa i finalitat o aquells que vinguin imposats per la necessària protecció d'un interès constitucionalment legítim i siguin respectuosos amb el principi de proporcionalitat.
- Els límits pel que fa al període de gaudi de les vacances anuals tenen el seu fonament principal en les necessitats d'organització de qualsevol activitat laboral i dels serveis públics. En definitiva, les limitacions basades en el funcionament normal d'empreses i serveis permeten caracteritzar les vacances anuals retribuïdes com un dret sotmès a terminis d'exercici i caducitat, el que implica que, en principi, el treballador que per

causes no imputables a l'empresari, especialment a causa d'una incapacitat laboral, no pot gaudir de les seves vacances en el període determinat ni dintre del termini màxim fixat (anual), perd el seu dret.

- No obstant això, cal tenir molt present que **una restricció de drets que podria resultar constitucionalment legítima si té el seu origen en causes de força major, com és la malaltia del treballador, resulta prohibida si es vincula a una causa tan íntimament unida amb el sexe com és la maternitat** (STC 214/2006). En efecte, la baixa per maternitat està íntimament relacionada amb la condició femenina de la treballadora. Això suposa que si bé les necessitats d'organització del servei públic serveixen com a fonament de la limitació temporal del dret a vacances -i fins i tot de la seva pèrdua- en cas de malaltia, no poden operar en contra de la protecció de les mares garantida constitucionalment.
- Finalment, **encara que certament l'article 14 de la Constitució no consagra la promoció de la maternitat o de la natalitat, sí que exclou tota distinció o tracte peyoratiu a la dona en la relació laboral fonamentat en aquestes circumstàncies** (STC 182/2005). Per tant, la treballadora que suspèn la seva relació laboral com a conseqüència de la maternitat conserva íntegrament els seus drets laborals i ha de poder reincorporar-se al seu lloc de treball un cop finalitzada la suspensió sense que aquesta li ocasioni cap perjudici. I, en conseqüència, **té dret a vacances fins i tot quan al gaudir del permís per maternitat hagi superat la data límit prevista per tenir dret a vacances.**

Amb aquesta doctrina, el Tribunal Constitucional assumeix i dona un pas més en la línia oberta per la **Sentència del Tribunal de Justícia de les Comunitats Europees de 18 de març de 2004** (assumpte Merino Gómez), que va reconèixer que ***“qualsevol treballadora ha de poder gaudir de les seves vacances anuals en un període diferent del del seu permís de maternitat”***. Doctrina que, no obstant això, només és aplicable als casos que el permís per maternitat el gaudeix la mare.

També cal destacar que la solució defensada per aquesta recent sentència del Tribunal Constitucional es troba recollida, tant per al cas dels funcionaris públics com per al personal laboral, en el Projecte de Llei Orgànica per a la igualtat efectiva entre dones i homes.