

STJCE de 18 de març de 2004, recurs C-342/2001

*Compatibilitat plena entre el dret a gaudir de vacances i el permís per maternitat (accés al text de la sentència)*

L'origen d'aquesta important sentència es troba en dues qüestions prejudicials plantejades per un Jutjat social, en considerar que segons la doctrina del TJCE, **el principi d'igualtat i no discriminació de les dones per raó d'embaràs i/o lactància implica que una treballadora ha de tenir dret a gaudir de les seves vacances en un període diferent no coincident amb el permís per maternitat**; d'altra manera s'anul·laria un dels drets reconeguts per la normativa comunitària. I, a més, segons el Jutjat, no és cap obstacle que els torns de vacances s'hagin fixat per acord col·lectiu, ja que per respectar la normativa comunitària, en aquest acord s'hauria d'haver previst la situació concreta de les treballadores embarassades. També es considera aplicable la normativa nacional, en ésser més favorable, quant a la durada dels permisos i vacances que la comunitària.

El TJCE avala totalment la postura defensada pel Jutjat, manifestant que:

- La Directiva 93/104/CE preveu que els Estats han d'adoptar les mesures necessàries perquè tots els treballadors disposin d'un període de vacances de, almenys, 4 setmanes; exigència que han respectar tant les lleis com els convenis o acords col·lectius.
- El dret a vacances és un principi del dret social comunitari d'especial importància, que no pot ser excepcionat i que suposa gaudir d'un descans efectiu, amb l'objectiu de garantir la protecció eficaç de la seguretat i salut de la treballadora; en canvi, el permís per maternitat té una finalitat diferent: protegir la condició biològica de la dona durant i després de l'embaràs, així com les particulars relacions creades entre la dona i el seu fill.
- Durant el permís per maternitat s'han de garantir els drets inherents al contracte de treball, entre ells el dret a vacances (Directiva 92/85/CEE).
- L'exercici dels drets vinculats a la protecció de la maternitat no pot donar lloc a un tracte desfavorable en l'àmbit de les condicions de treball. Resultaria contrari al principi d'igualtat entre homes i dones (Directiva 76/207/CEE).