

STC 324/2006, de 20 de noviembre

*Derecho al disfrute de las vacaciones después del permiso de maternidad, aunque haya transcurrido el año natural (acceso al texto de la sentencia)*

La importancia de esta interesante sentencia radica precisamente en el hecho de que **resuelve una cuestión pendiente desde hace años: cuando una trabajadora se encuentra en situación de maternidad y no ha podido disfrutar de sus vacaciones en el periodo previamente fijado, ¿tiene derecho a disfrutar de estas vacaciones durante el año siguiente? La respuesta del Tribunal Constitucional es, como veremos, afirmativa.**

El supuesto de hecho es el siguiente: la recurrente –personal laboral indefinido de un ayuntamiento- causó baja médica por enfermedad común un día antes de iniciar su periodo de vacaciones (previsto para el mes de agosto). Esta situación se prolongó hasta el día 25 de septiembre, pasando posteriormente a una licencia por maternidad, que finalizó el día 14 de enero del año siguiente. La trabajadora solicitó al Ayuntamiento poder disfrutar del mes de vacaciones pendiente desde el día 15 de enero hasta el 15 de febrero. El Ayuntamiento desestimó la petición al considerar que las vacaciones son anuales y anualmente caduca el derecho a disfrutarlas. La trabajadora interpuso un recurso contencioso-administrativo que fue desestimado. Finalmente, recurrió ante el Tribunal Constitucional al considerar que se había vulnerado el art. 14 de la Constitución.

El Tribunal Constitucional concluye que la conducta del Ayuntamiento constituyó una discriminación directa por razón de sexo, vulnerándose, en consecuencia, el citado art. 14. Los argumentos, bastante extensos, que fundamentan esta solución son esencialmente los siguientes:

- **La protección de la mujer no se limita a la de su condición biológica durante el embarazo** y después de éste, ni a las relaciones entre la madre y el hijo durante el periodo que sigue al embarazo y al parto, sino que también, en el ámbito estricto del desarrollo y vicisitudes de la relación laboral, **condiciona las potestades organizativas y disciplinarias del empresario**, evitando las consecuencias físicas y psíquicas que medidas discriminatorias podrían tener en la salud de la trabajadora. Por ello, la mujer tendrá todos los derechos laborales que le corresponden en su condición de trabajadora, al quedar prohibido cualquier perjuicio derivado de este estado (SSTC 17/2003 y 161/2004).
- **El derecho a vacaciones anuales retribuidas**, sin ser absoluto en lo referente a las fechas de su ejercicio, **forma parte del núcleo irrenunciable de los derechos propios de un Estado social** (art. 40.2 Constitución, art. 38 Estatuto de los Trabajadores, Convenio 132 OIT y Directiva 93/104/CE). Ello no implica que tanto el legislador como la Administración no puedan poner límites al disfrute efectivo de las vacaciones, pero sí que su protección constitucional sólo permite los límites derivados de su propia naturaleza y finalidad o aquellos que vengan impuestos por la necesaria protección de un interés constitucionalmente legítimo y sean respetuosos con el principio de proporcionalidad.
- Los límites en lo referente al disfrute de las vacaciones anuales tienen su fundamento principal en las necesidades de organización de cualquier actividad laboral y de los servicios públicos. En definitiva, las limitaciones basadas en el funcionamiento normal

de empresas y servicios permiten caracterizar las vacaciones anuales retribuidas como un derecho sometido a plazos de ejercicio y caducidad, lo que implica que, en principio, el trabajador que por causas no imputables al empresario, especialmente a causa de una incapacidad laboral, no puede disfrutar de sus vacaciones en el periodo determinado ni dentro del plazo máximo fijado (anual) pierde su derecho.

- No obstante, hay que tener muy presente que **una restricción de derechos que podría resultar constitucionalmente legítima si tiene su origen en causas de fuerza mayor, como lo es la enfermedad del trabajador, queda prohibida si se vincula a una causa tan íntimamente unida al sexo como es la maternidad** (STS 214/2006). En efecto, la baja por maternidad está íntimamente relacionada con la condición femenina de la trabajadora. Ello supone que si bien las necesidades de organización del servicio público sirven como fundamento de la limitación temporal del derecho a vacaciones –e incluso de su pérdida-, en caso de enfermedad no pueden operar en contra de la protección de las madres garantizada constitucionalmente.
- Finalmente, **aunque ciertamente el art. 14 de la Constitución no consagra la promoción de la maternidad o de la natalidad, sí que excluye toda distinción o trato peyorativo de la mujer en la relación laboral fundamentado en estas circunstancias** (STC 182/2005). Por tanto, la trabajadora que suspende su relación laboral como consecuencia de la maternidad conserva íntegramente sus derechos laborales y ha de poder reincorporarse a su puesto de trabajo una vez finalizada la suspensión sin que ésta le ocasione ningún perjuicio. Y, en consecuencia, **tiene derecho a vacaciones incluso cuando al disfrutar del permiso de maternidad haya superado la fecha límite prevista para tener derecho a vacaciones.**

Con esta doctrina, el Tribunal Constitucional asume y da un paso más en la línea abierta por la **Sentencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas de 18 de marzo de 2004** (asunto Merino Gómez) que reconoció que **“cualquier trabajadora ha de poder disfrutar de sus vacaciones anuales en un periodo diferente del de su permiso de maternidad”**. Doctrina que, no obstante, sólo es aplicable en los casos en que el permiso de maternidad lo disfruta la madre.

También hay que destacar que la solución defendida por esta reciente sentencia del Tribunal Constitucional se encuentra recogida, tanto para el caso de los funcionarios públicos como para el del personal laboral, en el Proyecto de Ley Orgánica para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.