



## **Sentencia Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas de Luxemburgo sobre la maternidad y vacaciones.**

El Art. 38.2 del Estatuto de los Trabajadores establece que el periodo ó períodos de disfrute de vacaciones se fijará de común acuerdo entre el empresario y el trabajador, de conformidad con lo establecido en los convenios colectivos sobre planificación anual de vacaciones.

Una de las principales incidencias en materia de vacaciones esta siendo la coincidencia del descanso de vacaciones con el disfrute del permiso de maternidad. En ausencia de norma legal y de regulación y/o silencio de los convenios colectivos, ha sido la Jurisprudencia de los tribunales quienes se ha encargado de delimitar esta materia.

La problemática se plantea cuando existe un acuerdo colectivo que señala que las vacaciones deben ser disfrutadas en un período concreto de tiempo y coincide su disfrute en el tiempo con el permiso de maternidad.

La jurisprudencia del Tribunal Supremo viene entendiendo que la coincidencia del descanso de maternidad con el periodo de vacaciones pactadas colectivamente no supone para la trabajadora derecho a solicitar individualmente su disfrute, una vez concluido aquel descanso, ni tampoco la posibilidad de reclamar indemnización de daños y perjuicios.

Por tanto, en nuestro país las mujeres trabajadoras, si durante el disfrute de permiso de maternidad coincide el mismo con el disfrute del periodo de vacaciones, fijadas mediante acuerdo colectivo, pierden el derecho a sus vacaciones.

En el mes de marzo del presente año, hemos conocido una sentencia del Tribunal de Justicia de Luxemburgo, de fecha de 16 de marzo de 2004 que es respuesta a una cuestión prejudicial planteada por un Juzgado de lo Social de Madrid, que considera que el permiso de maternidad del que puedan disfrutar las trabajadoras después de dar a luz no excluye su derecho a las vacaciones anuales.

Los jueces europeos defienden que una trabajadora puede disfrutar sus vacaciones anuales en un período distinto al de la baja de maternidad, aunque ésta última coincida con el periodo vacacional fijado mediante acuerdo colectivo por la empresa.

Los hechos se plantearon cuando una trabajadora de “Continental Industrias del Caucho S.A.”, denuncia ante un juzgado de lo Social la decisión de su empresa de denegarle el derecho a sus vacaciones anuales por haber disfrutado, en las fechas fijadas para el descanso anual de la plantilla, de una baja de maternidad.



La trabajadora recurrió la decisión de la empresa ante la justicia española, Juzgado de lo Social de Madrid, que a su vez elevó la cuestión al Tribunal de Luxemburgo, mediante una “cuestión prejudicial” para conocer su opinión al respecto.

El Tribunal de Luxemburgo, recuerda que el período de cuatro semanas de vacaciones retribuidas consagrado en la legislación comunitaria sobre ordenación del tiempo de trabajo es “un principio de derecho social comunitario de especial importancia “ al tener por finalidad “ el descanso efectivo del trabajador”. Precisan también que el objeto del permiso de maternidad es diferente: la protección de la condición biológica de la mujer durante dicho período y de las particulares relaciones entre ella y su hijo tras el parto. El Tribunal europeo explica además que la normativa europea para la protección de las trabajadoras embarazadas establece que “los derechos inherentes al contrato de trabajo deberán garantizarse también en el caso de permiso de maternidad, incluido el derecho a disfrutar de una vacaciones retribuidas”.

Esta sentencia constituye un precedente jurisprudencial muy importante en nuestro país porque obliga a interpretar el derecho nacional y comunitario en el sentido que el Tribunal de Luxemburgo indica y consecuentemente, obligará a modificar la opinión de éstos, en las reclamaciones futuras que se les presenten por parte de trabajadoras y trabajadores a los que se deniegue el permiso de vacaciones por coincidir con el disfrute del permiso de maternidad.

En materia de negociación colectiva, la compatibilización del derecho de las vacaciones y el permiso de maternidad ha sido una de las reivindicaciones que hemos defendido desde nuestra Organización. Esperamos que esta sentencia facilite la inclusión de cláusulas que garanticen el disfrute de ambos derechos y eviten la pérdida de derechos por parte de los trabajadores y trabajadoras, especialmente éstas últimas, que siguen siendo quien mayoritariamente disfrutan el permiso de maternidad.