

La baja maternal permite aplazar las vacaciones al año siguiente

La baja maternal permite aplazar las vacaciones al año siguiente

El Constitucional diferencia entre una baja por enfermedad y una por maternidad, 'íntimamente relacionada con la condición femenina de la trabajadora'. Establece que la baja maternal no afecta al disfrute de las vacaciones, que podrán aplazarse hasta superar si es preciso el límite del año natural al que corresponden.

Discriminación directa por razón de sexo. Es lo que el Tribunal Constitucional (TC) ha estimado en una sentencia en la que juzgaba el caso de una mujer a quien su empresa denegó el disfrute a su mes de vacaciones porque, tras una baja por incapacidad temporal encadenada a un permiso de maternidad, había superado el año natural que tenía para disfrutarlas.

Los hechos transcurrieron así: en 2002 una mujer con contrato laboral indefinido en un ayuntamiento debía disfrutar de sus vacaciones durante el mes de agosto. Un día antes de que comenzaran sus vacaciones causó baja por enfermedad común, que se prolongó hasta el 25 de septiembre. Ese mismo día la mujer dio a luz, por lo que se acogió a la licencia por maternidad por un periodo de 16 semanas, que expiraron el 14 de enero. La trabajadora informó de que su deseo era que su mes de vacaciones retribuidas le fuera acumulado a la baja de maternidad. Esto es, que empezaran el 15 de enero de 2003 y concluyeran el 15 de febrero. Sin embargo, el ayuntamiento denegó su petición al considerar que su periodo de vacaciones estaba fijado para el mes de agosto y le recordó que las vacaciones son anuales y que el derecho a disfrutarlas caduca con el año. El TC señala que la negativa a que la trabajadora pudiera coger sus vacaciones fue una decisión discriminatoria por razón de sexo, 'en cuanto se fundó en el momento y las circunstancias de su embarazo y posterior maternidad'.

Según el TC esta discriminación incluye 'aquellos tratamientos peyorativos que se fundan no sólo en la pura y simple constatación del sexo de la víctima, sino en la concurrencia de razones o circunstancias que tengan con el sexo de la persona una conexión directa e inequívoca, como sucede en el embarazo, elemento o factor diferencial que, por razones obvias, incide de forma exclusiva sobre las mujeres'. Así el tribunal diferencia claramente entre baja por enfermedad común y baja por maternidad. Un valor protegido por el artículo 14 de la Constitución, que excluye toda distinción o trato peyorativo a la mujer en la relación laboral.

Una sentencia con base en el Tribunal de la UE

La Sala primera del Tribunal Constitucional cita en su sentencia otra dictada en el mismo sentido por el Tribunal de la UE que dice que 'cualquier trabajadora ha de poder disfrutar de sus vacaciones anuales en un periodo distinto del de su permiso de maternidad'. A ello el Constitucional añade: 'y ha de ser así incluso cuando al servirse de tal permiso se haya superado la fecha límite para el goce de las vacaciones'.

José Antonio Linares, socio de Cuatrecasas, recuerda que la futura ley de igualdad, que se tramita en estos momentos en el Congreso, también incluirá el concepto de considerar discriminatorio

cualquier cuestión relacionada con la condición sexual de la mujer. Linares explica que la nueva doctrina, que deriva de una directiva comunitaria, puede llegar a suponer que las empresas hagan frente a nuevos gastos. Arantxa Corella

[Cinco Dias](#)

Fecha artículo:

2019 © CCOO SERVICIOS.