

Maternidad y vacaciones

Una trabajadora que ve suspendida su relación laboral por maternidad y ésta coincide con el periodo de vacaciones fijado en convenio colectivo, ¿tiene derecho a disfrutarlas en periodo distinto?

A.P.F. Cáceres

En opinión mayoritaria de la doctrina, tanto el artículo 6.2 del Convenio nº 132 OIT como la Directiva 92/85/CE, conducen a una respuesta afirmativa de esta cuestión, partiendo de la base de que el objetivo de las vacaciones y el de la suspensión por maternidad son diversos, puesto que el de las vacaciones sería garantizar el derecho al descanso reparador anual, mientras que el derecho a la suspensión por maternidad consistiría en garantizar la recuperación de la salud de la trabajadora madre (durante las primeras seis semanas del periodo establecido en el art. 48.4 del E.T.) y posteriormente, el cuidado de la criatura (las siguientes diez que la madre puede ceder al padre total o parcialmente según este mismo precepto). Ambos constituyen derechos derivados del contrato de trabajo, derechos que resultan perfectamente compatibles y han de ser garantizados de tal forma que una solución contraria debía entenderse discriminatoria por razón de sexo.

La postura jurisprudencial mayoritaria tiene un doble orden de efectos perjudiciales para la madre: además de a la pérdida del derecho a vacaciones de la trabajadora en situación de suspensión por maternidad, conduce a que no sea posible la reclamación del salario de vacaciones, es decir, del importe en metálico de las vacaciones no disfrutadas, teniendo la trabajadora solo derecho a percibir la prestación de suspensión por maternidad. Se origina, por tanto, un lucro emergente para el empresario, quien se ve liberado de la obligación de pagar la retribución de un periodo en el que originariamente tampoco debería percibir servicios.

Por el contrario, la trabajadora que tiene derecho a vacaciones pagadas, pierde el derecho a disfrutarlas y a percibir el salario que le correspondería durante las mismas pues por prescripción legal éstas han de ser retribuidas. Obviamente, no parece una solución muy equitativa, ya que el empresario se ve doblemente beneficiado por ella y la trabajadora doblemente perjudicada. Así lo ha entendido la sentencia del Tribunal de Justicia de la Comunidad Europea, de 18 de marzo de 2004 en el asunto C-342/01.