

Carmen Perona
Abogada de CC.OO.

Vacaciones y baja laboral

Me han denegado mi solicitud a disfrutar de las vacaciones de este año pasado a partir del 15 de enero. No pude disfrutarlas en 2006 por encontrarme en incapacidad temporal y luego por una baja por maternidad, lo que supone que he estado de baja todo el año 2006 y por consiguiente no he podido disfrutar de las vacaciones anuales. ¿Tengo derecho al disfrute de las mismas?

I.S.G.-Madrid

La Sentencia del Tribunal Constitucional (STC) 324/2006, de 20 de noviembre de 2006, sintetiza la doctrina de éste en lo que se refiere específicamente a la prohibición de discriminación por razón de sexo. Recordemos que “tiene su razón de ser en la voluntad de terminar con la histórica situación de inferioridad, en la vida social y jurídica, de la mujer (por todas, STC 17/2003, de 30 de enero, FJ 3”. A lo que hay que añadir que “la conducta discriminatoria se cualifica por el resultado peyorativo para la mujer que la sufre, que ve limitados sus derechos o sus legítimas expectativas por la concurrencia de un factor cuya virtualidad justificativa ha sido expresamente descartada por la Constitución, dado su carácter atentatorio a la dignidad del ser humano (artículo 10.1 CE). En consecuencia, la prohibición constitucional específica de los actos discriminatorios por razón de sexo determina que se habrá producido la lesión directa del artículo 14 CE cuando se acredite que el factor prohibido representó el fundamento de una minusvaloración o de un perjuicio laboral, no teniendo valor legitimador en esos casos la concurrencia de otros motivos que hubieran podido justificar la medida al margen del resultado discriminatorio.

Lo primero que cabe constatar es que la consultante ha perdido, como consecuencia de su maternidad, el derecho a las vacaciones, sin que tal pérdida le haya sido compensada de ninguna otra manera. El derecho a vacaciones anuales retribuidas, sin ser absoluto en cuanto a las fechas de su ejercicio, forma parte del núcleo irrenunciable de los derechos propios de un Estado social.

En la actualidad aparece como un principio rector en el artículo 40.2 CE, que se refiere a “las vacaciones periódicas retribuidas”, y se recoge, en cuanto derecho del trabajador, tanto en el artículo 38.1 del Estatuto de los Trabajadores como en los tratados internacionales sobre la materia firmados por España, notablemente el Convenio de la Organización Internacional del Trabajo núm. 132 (1970) y en diversas normas europeas, en especial la Directiva 93/104/CE. Todo ello no quiere decir que tanto el legislador como la Administración no puedan poner límites al disfrute efectivo de las vacaciones, pero sí que la protección constitucional de las vacaciones sólo permite los límites derivados de su propia naturaleza y finalidad o los que aparezcan impuestos por la necesaria protección de un interés constitucionalmente legítimo, y respetuosos con el principio de proporcionalidad.

En cuanto a su naturaleza, no cabe duda de que las vacaciones cumplen una función íntimamente ligada a la permanencia en el puesto de trabajo; de ahí que el número de días de vacación se vincule siempre a los de días de duración de la relación laboral.

La baja de maternidad está íntimamente relacionada con la condición femenina de la trabajadora. Su principal fundamento no está en la protección a la familia, sino en la de las madres. Como dice el considerando decimocuarto de la Directiva 92/85/CEE, la vulnerabilidad de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia, hace necesario un derecho a un permiso de maternidad. Por ello las bajas laborales por esta causa son diferentes de las que se deben a una enfermedad. El carácter justificador de las necesidades de organización del servicio público que puede valer como respaldo de la limitación temporal del derecho a las vacaciones —e incluso su pérdida— en caso de enfermedad, no puede operar en contra de la protección a las madres garantizada constitucionalmente. La enfermedad es una contingencia fortuita con determinadas implicaciones desde el punto de vista de los derechos del trabajador, pero en modo alguno se trata de un valor constitucional vinculado con la posición social y laboral de un sexo específico, como es la maternidad, tanto por su valor intrínseco como por las consecuencias que acarrea para la igualdad de oportunidad laborales de la mujer.