VACACIONES Y PERMISO DE MATERNIDAD

(Comentario a la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 10/11/2005)

El artículo 39 de **la Constitución** establece que "los poderes públicos asegurarán la protección social, económica y jurídica de la familia, así como la protección integral de los hijos y de las madres"; igualmente velarán, según el articulo 40 del mismo texto, "por la seguridad e higiene en el trabajo y el descanso necesario mediante la limitación de la jornada laboral y las vacaciones periódicas retribuidas". Finalmente el artículo 43 reconoce "el derecho a la protección de la salud.

Todos estos artículos están incluidos en el Capítulo III del Título I -**"De los derechos y deberes fundamentales"**-, dedicado a los principios rectores de la política social y económica, de cuyo reconocimiento, respeto y protección, informarán la legislación positiva, la práctica judicial y la actuación de los poderes públicos según reza el artículo 53 de nuestra Carta Magna.

Queda claro que nuestros jueces, a la hora de dictar sus resoluciones, no pueden ignorar los derechos que propugna la Constitución y es por ello que, **la Sala de lo Social del Tribunal Supremo**, en recurso de casación para unificación de doctrina, ha anulado una sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid que negaba a una trabajadora el disfrute de sus vacaciones anuales, por entender que ya las había aprovechado al quedar en situación de incapacidad temporal por maternidad iniciada antes del período vacacional y coincidiendo en su transcurso con éste.

El Tribunal Supremo argumenta que, con esa resolución, se conculcan tanto el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores, que reconoce el derecho a todo trabajador a una vacación anual retribuida, como el articulo 48-4 del mismo texto, que establece la suspensión del contrato de trabajo -con el consiguiente descanso por maternidad-, en el supuesto de parto.

Y es que, a diferencia de la incapacidad temporal que surge **durante** el disfrute de las vacaciones y que es un riesgo que asume el propio trabajador, la incapacidad temporal (sea esta por enfermedad común o por maternidad), que aparece **con anterioridad** al período vacacional establecido y que impide disfrutar de este último en la fecha señalada, no puede ni debe erigirse en impedimento que neutralice el derecho al descanso anual.

Y esto es así porque, como señala el Tribunal Supremo, responden a la protección y defensa de un interés jurídico completamente distinto: Por un lado, se pretende el necesario descanso que la mujer precisa después del parto y en la obligada atención que ha de prestar a la criatura recién nacida y, por otro, propiciar una recuperación -tanto física como psíquica-, tras la prestación de servicios durante todo el año en la empresa, haya sido continuada o no.

Pero es que, además, negar la compatibilidad de la vacación anual con el disfrute del período por baja maternal, supondría establecer una discriminación entre el hombre y la mujer puesto que esta última vería ignorado su derecho a la vacación anual a causa de su maternidad.

Finalmente, el hecho que una trabajadora no pueda disfrutar de sus vacaciones anuales durante un período distinto del de su permiso por maternidad, se opone frontalmente a la necesaria y, cada día más exigida, compatibilidad de la vida familiar con la vida laboral.