

División de Prensa e Información

COMUNICADO DE PRENSA N° 19/04

18 de marzo de 2004

Sentencia del Tribunal de Justicia en el asunto prejudicial C-342/01

María Paz Merino Gómez / Continental Industrias del Caucho, S.A.

UNA TRABAJADORA DEBERÁ PODER DISFRUTAR DE SUS VACACIONES ANUALES EN UN PERÍODO DISTINTO DEL DE SU PERMISO DE MATERNIDAD AUN CUANDO ESTE ÚLTIMO COINCIDA CON EL FIJADO CON CARÁCTER GENERAL, MEDIANTE UN ACUERDO COLECTIVO, PARA LAS VACACIONES ANUALES DEL CONJUNTO DE LA PLANTILLA

La finalidad de las vacaciones anuales es el descanso efectivo del trabajador mientras que el permiso de maternidad tiene por objeto la protección de la mujer y de las particulares relaciones entre ella y su hijo

La Sra. Merino Gómez, empleada de Continental Industrias, estuvo disfrutando de baja maternal desde el 5 de mayo al 24 de agosto de 2001. Este período coincidía con uno de los períodos de vacaciones anuales de su centro de trabajo establecido en un acuerdo colectivo.

Cuando solicitó disfrutar de sus vacaciones anuales a continuación del término del período de su baja por maternidad, Continental Industrias no aceptó su solicitud.

La Sra. Merino Gómez interpuso un recurso ante los tribunales españoles. El órgano jurisdiccional remitente pregunta al Tribunal de Justicia acerca de las Directivas relativas a la ordenación del tiempo de trabajo,¹ la protección de las trabajadoras embarazadas² y la igualdad de trato entre hombres y mujeres.³

¹ Directiva 93/104/CE del Consejo, de 23 de noviembre de 1993, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo (DO L 307, p. 18).

² Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia (DO L 348, p. 1).

El Tribunal de Justicia recuerda, en primer lugar, que el **período** de al menos cuatro semanas de **vacaciones anuales** retribuidas, consagrado por la Directiva relativa a la ordenación del tiempo de trabajo, constituye un principio de Derecho social comunitario de especial importancia. Tiene por finalidad el **descanso efectivo del trabajador**. El objeto del **permiso de maternidad** es diferente: la **protección** de la **condición biológica** de la mujer durante dicho período y la protección de las **particulares relaciones entre la mujer y su hijo** durante el período que sigue al parto.

En segundo lugar, la Directiva relativa a la protección de las trabajadoras embarazadas dispone que, en principio, los **derechos inherentes al contrato de trabajo deberán garantizarse también en el caso de un permiso de maternidad, incluido el derecho a disfrutar de vacaciones anuales retribuidas**.

Por último, la **fijación** del período de las **vacaciones anuales retribuidas** se rige por lo dispuesto en la Directiva relativa al **principio de igualdad de trato**. Al mismo tiempo, dicha Directiva **permite** la adopción de **disposiciones** relativas a la protección de las mujeres durante el **embarazo y la maternidad**. **Sin embargo**, estas disposiciones **no pueden dar lugar a un trato desfavorable en lo que respecta a sus condiciones de trabajo**.

En consecuencia, el Derecho comunitario exige que la trabajadora pueda disfrutar de sus vacaciones anuales en un período distinto del de su permiso de maternidad, también en caso de coincidencia entre el período de permiso de maternidad y el fijado con carácter general, mediante un acuerdo colectivo, para las vacaciones anuales del conjunto de la plantilla.

Documento no oficial, destinado a la prensa y que no vincula al Tribunal de Justicia.

Lenguas disponibles: inglés, francés y español.

*El texto íntegro de la sentencia se encuentra en internet (www.curia.int)
Generalmente puede consultarse a partir de las 12 horas CET del día de su pronunciamiento*

*Si desea más información, diríjase a la Sra. Cristina Sanz Maroto,
Tel: (00352) 4303 3667 Fax: (00352) 4303 2668*

³ Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo (DO L 39, p. 40; EE 05/02, p. 70).