



Vacaciones y Maternidad: Ley 3/07 para la Igualdad Efectiva, STC 324/06 y Directiva 2003/88/CE

Con la visión perspectiva que nos proporciona el paso del tiempo, lejos parece quedar la STC 20/2001 de 29 Enero de 2001 que afirmaba con claridad que el cese de una funcionaria interina a causa de su maternidad vulnera su derecho a no ser discriminada por razón de sexo, y que en ese momento fue considerada como un punto de inflexión en el, ya de por sí, precario, status del interino.

En la STC 324/06 de 20 de noviembre, el órgano judicial consideró que el que la recurrente hubiera superado, a causa de su baja de maternidad, el plazo máximo para el disfrute de su derecho de vacaciones anuales, implicaba, un perjuicio laboral a causa de su embarazo y posterior maternidad: de tal forma que, una restricción de derechos que podría resultar constitucionalmente legítima si trae origen en causas de fuerza mayor, como es la enfermedad del trabajador, resulta vetada si se anuda por una causa tan íntimamente unida con el sexo como es la maternidad.

Aunque ciertamente el art. 14 CE no consagra la promoción de la maternidad o de la natalidad, sí excluye toda distinción o trato peyorativo a la mujer en la relación laboral fundado en dichas circunstancias. La trabajadora que suspende su relación laboral como consecuencia de la maternidad conserva íntegramente sus derechos laborales y ha de poder reincorporarse a su puesto de trabajo una vez finalizada la suspensión sin que ésta le ocasione perjuicio alguno. En concreto, como ha tenido ocasión de declarar el TJCE, «cualquier trabajadora ha de poder disfrutar de sus vacaciones anuales en un período distinto del de su permiso de maternidad», y ha de ser así incluso cuando al servirse de tal permiso se haya superado la fecha límite para el goce de las vacaciones (SSTJCE de 18 Marzo de 2004 y 6 Abril de 2006. Art. 7.2 de la Directiva 2003/88/CE).

La [Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres](#) (BOE de 23 de marzo y entrada en vigor 24 de marzo de 2007, con excepción de lo previsto en el artículo 71.2 relativo a contratos de seguros y de servicios financieros, que entrará en vigor el 31 de diciembre de 2008), tiene por objeto *hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres* (art. 1 d) de la [Ley 7/07, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público](#), *en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural* (Art. 1), y de ella destacamos:

-- Según la DF 2ª, solamente *las normas contenidas en las disposiciones adicionales primera, segunda y tercera de esta Ley tienen carácter orgánico. El resto de los preceptos contenidos en esta Ley no tienen tal carácter.*



-- La DF 1ª que se refiere al “Fundamento Constitucional” indica los preceptos que *constituyen regulación de las condiciones básicas que garantizan la igualdad de todos los españoles en el ejercicio de los derechos y el cumplimiento de los deberes constitucionales, de acuerdo con el artículo 149.1.1.ª de la Constitución.*

Y también los que *tienen carácter básico, de acuerdo con el artículo 149.1 de la Constitución*, en varios de sus puntos; los preceptos que *constituyen legislación laboral de aplicación en todo el Estado, de acuerdo con el artículo 149.1.7.ª de la Constitución*; los que *constituyen legislación de aplicación directa en todo el Estado, de acuerdo con el artículo 149.1.6.ª y 8.ª de la Constitución*; y los que *se dictan en ejercicio de las competencias sobre legislación procesal.*

Concluyendo que *el resto de los preceptos son de aplicación a la Administración General del Estado.*

-- El Título I “El principio de igualdad y la tutela contra la discriminación” desarrolla el art. 14 CE, siguiendo las indicaciones de las Directivas de referencia, los conceptos y categorías jurídicas básicas relativas a la igualdad, como las de discriminación directa e indirecta, acoso sexual y acoso por razón de sexo, y acciones positivas.

Asimismo, determina las consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias e incorpora garantías de carácter procesal para reforzar la protección judicial del derecho de igualdad.

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad (art. 6).

Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto (art. 10).

-- En el Título II “Políticas públicas para la igualdad” se establecen las pautas generales de actuación de los poderes públicos (incluyendo con ello a la Administración Local) en relación con la igualdad, se define el principio de transversalidad y los instrumentos para su integración en la elaboración, ejecución y aplicación de las normas.

También se consagra el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en las listas electorales y en los nombramientos realizados por los poderes públicos, con las consiguientes modificaciones en las Disposiciones adicionales de la Ley Electoral (presencia no inferior al 40% de cada sexo, según la D Ad 1ª), regulándose, asimismo, los informes de impacto de género y la planificación pública de las acciones en favor de la igualdad (en relación, art. 60 y 61 y D Ad 8ª de la Ley 7/07, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público) La implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales, culturales y artística.



Las Entidades Locales integrarán el derecho de igualdad en el ejercicio de sus competencias y colaborarán, a tal efecto, con el resto de las Administraciones públicas (art. 21).

Se establecen los criterios de orientación de las políticas públicas en materia de educación, cultura y sanidad.

También se contempla la promoción de la incorporación de las mujeres a la sociedad de la información, la inclusión de medidas de efectividad de la igualdad en las políticas de acceso a la vivienda, y en las de desarrollo del medio rural.

Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias, a través de sus órganos de contratación y, en relación con la ejecución de los contratos que celebren, podrán establecer condiciones especiales con el fin de promover la igualdad entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo, de acuerdo con lo establecido en la legislación de contratos del sector público (art. 33).

-- El Título III “Igualdad y medios de comunicación” contiene medidas de fomento de la igualdad en los medios de comunicación social.

-- El Título IV “El derecho al trabajo en igualdad de oportunidades” incorpora medidas para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo.

Se incluye la protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

Se contempla, específicamente, el deber de negociar planes de igualdad en las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores o trabajadoras.

Se establece un objetivo de mejora del acceso y la permanencia en el empleo de las mujeres, potenciando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requerimientos del mercado de trabajo.

La medida más innovadora para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral es la nueva regulación del permiso de paternidad (art. 49 c) y D Trans. 6ª de la Ley 7/07, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público).

También se introducen mejoras en el actual permiso de maternidad.

En relación con la reducción de jornada por guarda legal se amplía, por una parte, la edad máxima del menor que da derecho a la reducción, que pasa de seis a ocho años (art. 48 h) de la Ley 7/07, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público), y se reduce, por otra, a un octavo de la jornada el límite mínimo de dicha reducción.



También se reduce a cuatro meses la duración mínima de la excedencia voluntaria y se amplía de uno a dos años la duración máxima de la excedencia para el cuidado de familiares.

Se adaptan las infracciones y sanciones.

-- El Título V “El principio de igualdad en el empleo público”, en su Capítulo I (básico) se establecen los criterios generales de actuación a favor de la igualdad para el conjunto de las Administraciones públicas, y en su Capítulos II y III se establecen previsiones exclusivas para la Administración General del Estado: de ellas destacamos el art. 59 en el que no nos detenemos todavía, porque lo vamos a analizar más adelante, por ser parte del objeto de este estudio.

Los Capítulos IV y V regulan, de forma específica, el respeto del principio de igualdad en las Fuerzas Armadas en las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado.

-- El Título VI “Igualdad de trato en el acceso a bienes y servicios y su suministro” de la Ley está dedicado a la igualdad de trato en el acceso a bienes y servicios, con especial referencia a los seguros.

-- El Título VII “La igualdad en la responsabilidad social de las empresas” contempla la realización voluntaria de acciones de responsabilidad social por las empresas en materia de igualdad, que pueden ser también objeto de concierto con la representación de los trabajadores y trabajadoras, las organizaciones de consumidores, las asociaciones de defensa de la igualdad o los organismos de igualdad.

Específicamente, se regula el uso de estas acciones con fines publicitarios.

En este Título, y en el marco de la responsabilidad social corporativa, se ha incluido el fomento de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los consejos de administración de las sociedades mercantiles.

Se prohíbe la celebración de contratos de seguros o de servicios financieros afines en los que, al considerar el sexo como factor de cálculo de primas y prestaciones, se generen diferencias en las primas y prestaciones de las personas aseguradas (Art. 71 y entrada en vigor el 31 de diciembre de 2008).

-- El Título VIII “Disposiciones organizativas” de la Ley establece la creación de una Comisión Interministerial de Igualdad entre mujeres y hombres y de las Unidades de Igualdad en cada Ministerio.

Junto a lo anterior, la Ley constituye un Consejo de participación de la mujer, como órgano colegiado que ha de servir de cauce para la participación institucional en estas materias.



Entre la variada legislación que ha sido afectada y modificada por la Ley 3/2007, destacamos:

- Ley Orgánica de Régimen electoral General. D Ad 2ª que introduce el art. 44 bis para regular la composición equilibrada de mujeres y hombres que deberá existir en las candidaturas electorales para estas próximas elecciones locales para municipios de más de 5.000 habitantes y para el resto a partir del 2011; no siendo de aplicación a municipios de menos de 3.000 habitantes.
- Ley Orgánica del Poder Judicial. D. Ad. 3ª.
- Ley de Enjuiciamiento Civil. D. Ad 5ª.
- Ley reguladora de la Jurisdicción Contencioso Administrativa. D. Ad. 6ª.
- Estatuto de los Trabajadores. D. Ad. 11ª. Contempla como causa de suspensión del contrato la paternidad y el riesgo por lactancia natural. Se amplía la edad del menor a 8 años para poder solicitar una reducción de jornada entre 1/8 y 1/2.
- Ley de Empleo. D. Ad. 17ª.
- Ley General de la Seguridad Social. D. Ad. 18ª. Es la Seguridad Social la que va a hacerse cargo del coste del permiso de paternidad de 15 días al que nos referimos a continuación.
- Ley 30/1984, de 2 de agosto de Medidas para la Reforma de la Función Pública. D. Ad. 19ª.

Se modifican una gran cantidad de preceptos de esta ley, de los que destacamos, por su carácter básico, la modificación del art. 30.1.a) sobre permiso por nacimiento que eleva a 15 días el permiso del padre.

- Ley General para la Defensa de Consumidores y Usuarios. D. Ad. 25ª.

Tal y como hemos indicado ut supra, nos detenemos en este momento en el estudio del art. 59 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres que, curiosamente, está integrado en el Capítulo III del Título V en el que se establecen previsiones exclusivas para la Administración General del Estado "...cuando el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal derivada del embarazo, parto o lactancia natural, o con el permiso de maternidad, o con su ampliación por lactancia, la empleada pública tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta, aunque haya terminado el año natural al que correspondan. Gozarán de este mismo derecho quienes estén disfrutando de permiso de paternidad".



Es curioso, decimos, que esta previsión no tenga carácter básico para su aplicación al conjunto de Administraciones Públicas, especialmente tras la Sentencia del Tribunal Constitucional, 324/2006 de 20 Noviembre de 2006, que trae causa en la Sentencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas de 6 Abril de 2006 y en la que se hace expresa referencia a la compensación económica de las vacaciones mínimas anuales que no se hayan disfrutado en el año correspondiente, en interpretación de la Directiva 93/104/CE (derogada por Directiva 2003/88/CE), en relación con la STS de 14 Mayo de 2004 que se refiere al efecto directo de la Directiva 93/104 CEE (Directiva 2003/88/CE).

La Sentencia del Tribunal Constitucional, 324/2006 de 20 Noviembre, se ocupó directamente de la cuestión del disfrute de las vacaciones anuales fuera del plazo legalmente establecido, en caso de coincidencia con el permiso de maternidad y aceptó la pretensión de la trabajadora de disfrutar de su descanso anual después del plazo legalmente establecido, acumulándolo a la situación de baja por maternidad en la que se encontraba al considerar que se había producido una injustificada restricción de su derecho y de principio de igualdad, lo que había llevado a una discriminación por razón de sexo: de la lectura de la STC 324/2006 de 20 Noviembre de 2006 extractamos:

“Cuarto: Recientemente, en la STC 214/2006 de 3 de julio, FJ 2, este Tribunal ha tenido ocasión de sintetizar nuestra doctrina en torno a los dos incisos del citado art. 14 CE... Del mismo modo, en esa Sentencia, por lo que se refiere específicamente a la prohibición de discriminación por razón de sexo, recordábamos (FJ 3) 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» y añadíamos 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 (art. 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 art. 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. Tal tipo de discriminación comprende, sin duda, 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 con el embarazo, elemento o factor diferencial que, por razones obvias, incide de forma exclusiva sobre las mujeres (SSTC 173/1994 de 7 de junio, FJ 2; 136/1996 de 23 de julio, FJ 5; 20/2001 de 29 de enero, FJ 4; 41/2001 de 25 de febrero, FJ 3 ó 17/2003 de 30 de enero, FJ 3)».



Para la determinación del alcance de las exigencias que el art. 14 CE despliega con el fin de hacer efectiva la igualdad de las mujeres en el ámbito de las relaciones laborales, hemos recordado en otras ocasiones que resulta preciso atender a circunstancias tales como «la peculiar incidencia que respecto de la situación laboral de aquéllas tiene el hecho de la maternidad, y la lactancia, en cuanto se trata de compensar las desventajas reales que para la conservación de su empleo soporta la mujer a diferencia del hombre, y que incluso se comprueba por datos revelados por la estadística (tal como el número de mujeres que se ven obligadas a dejar el trabajo por esta circunstancia a diferencia de los varones)» (SSTC 109/1993 de 25 de marzo, FJ 6 y 214/2006 de 3 de julio, FJ 6).

En definitiva, la protección de la mujer no se limita a la de su condición biológica durante el embarazo y después de éste, ni a las relaciones entre la madre y el hijo durante el período que sigue al embarazo y al parto, sino que también, en el ámbito estricto del desarrollo y vicisitudes de la relación laboral, condiciona las potestades organizativas y disciplinarias del empresario evitando las consecuencias físicas y psíquicas que medidas discriminatorias podrían tener en la salud de la trabajadora y afianzando, al mismo tiempo, todos los derechos laborales que le corresponden en su condición de trabajadora al quedar prohibido cualquier perjuicio derivado de aquel estado (SSTC 17/2003 de 30 enero, FJ 3; 161/2004 de 4 de octubre, FJ 3).

En este sentido, hemos declarado que «la protección de la condición biológica y de la salud de la mujer trabajadora ha de ser compatible con la conservación de sus derechos profesionales, de suerte que la minusvaloración o el perjuicio causado por el embarazo o la sucesiva maternidad constituyen un supuesto de discriminación directa por razón de sexo» (STC 182/2005 de 4 de julio, FJ 4).

Quinto: (...) la recurrente en amparo 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 art. 40.2 CE, que se refiere a «las vacaciones periódicas retribuidas», y se recoge, en cuanto derecho del trabajador, tanto en el art. 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. Tanto es así, que el número de días de vacación aparece de manera general vinculado siempre a los de días de duración de la relación laboral.

La finalidad originaria del derecho a las vacaciones es la de posibilitar a los trabajadores el período de ocio que se reputa necesario para compatibilizar su vida laboral con el descanso, si bien este Tribunal ha declarado que la vinculación entre vacaciones y descanso no es única ni exigible, de modo que el período vacacional legalmente previsto es un tiempo caracterizado por la libertad del trabajador para la autodeterminación consciente y responsable de la propia vida (STC 192/2003 de 27 de octubre, FJ 7).

Así pues, la vinculación entre descanso y trabajo no sirve como justificación principal de las limitaciones temporales en cuanto al período de disfrute de las vacaciones anuales, sino que éstas traen causa principal en las necesidades de organización de cualquier actividad laboral y de los servicios públicos.

Con carácter general las normas estatales y convencionales que regulan la materia suelen incluir dos limitaciones temporales: la fijación de un período concreto para las vacaciones, y el establecimiento del final del año natural como tope máximo para su disfrute. El juego conjunto de ambos opera de tal manera que los trabajadores vienen obligados a disfrutar sus vacaciones durante unos días concretos del año, salvo fuerza mayor; en tal caso podrán disfrutarlas en otras fechas, dentro del mismo año o del período que se especifique.

Se trata de una restricción que responde esencialmente a intereses organizativos y cuya proporcionalidad, con carácter general, no ha sido puesta en duda en el presente recurso. Estas limitaciones basadas en el funcionamiento normal de empresas y servicios, permiten caracterizar las vacaciones anuales retribuidas como un derecho sometido a plazos de ejercicio y caducidad. De ese modo, en principio, el trabajador que por causas no achacables al empleador, especialmente debido a una incapacidad laboral, no pueda disfrutar de sus vacaciones en el período determinado ni dentro del plazo máximo, pierde el derecho a ellas.

En caso de existir, la determinación de estos límites temporales, que no aparecen expresamente recogidos en el Estatuto de los Trabajadores, puede realizarse a través de convenios colectivos, acuerdos sindicales o planes de vacaciones de empresa procedentes. En el caso concreto, el órgano judicial a quo consideró de aplicación lo dispuesto en la Resolución de 15 de noviembre de 2002 de la Secretaría de Estado para la Administración Pública, por la que se aprueba el Acuerdo Administración-Sindicatos para 2003-2004, que establece en su capítulo XV que las vacaciones anuales retribuidas «se disfrutarán por los empleados públicos de forma obligatoria dentro del año natural y hasta el quince de enero del año siguiente»...



Sexto: Las anteriores consideraciones nos llevan necesariamente a la conclusión de que, más allá de la naturaleza concreta del derecho laboral afectado, la demandante de amparo experimentó un perjuicio laboral a causa de su embarazo y posterior maternidad.

Una restricción de derechos que podría resultar constitucionalmente legítima si trae origen en causas de fuerza mayor, como es la enfermedad del trabajador, resulta vetada si se anuda a una causa tan íntimamente unida con el sexo como es la maternidad (STC 214/2006 de 3 de julio, FJ 4).

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.

Así, aunque ciertamente el art. 14 CE no consagra la promoción de la maternidad o de la natalidad, sí excluye toda distinción o trato peyorativo a la mujer en la relación laboral fundado en dichas circunstancias (STC 182/2005 de 4 de julio), FJ 4).

La trabajadora que suspende su relación laboral como consecuencia de la maternidad conserva íntegramente sus derechos laborales y ha de poder reincorporarse a su puesto de trabajo una vez finalizada la suspensión sin que ésta le ocasione perjuicio alguno.

En concreto, como ha tenido ocasión de declarar el TJCE en la Sentencia de 18 de marzo de 2004, 342/01, que «cualquier trabajadora ha de poder disfrutar de sus vacaciones anuales en un período distinto del de su permiso de maternidad», y ha de ser así incluso cuando al servirse de tal permiso se haya superado la fecha límite para el goce de las vacaciones”.



De la lectura de esta Sentencia 324/2006 de 20 Noviembre de 2006 no podemos deducir que la discriminación por razón de sexo (que a su vez determina que se ha producido la lesión directa del art. 14 CE) se tenga que restringir al ámbito de la Administración del Estado.

En cualquier caso, y presumiendo el buen hacer de nuestros legisladores, entendemos que la regulación de las vacaciones es materia cuya regulación corresponde a las Comunidades Autónomas: así parece deducirse del art. 142 del Texto Refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local (artículo no derogado por la DD Única de la Ley 7/07, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público) que prevé que “Los funcionarios de la Administración local tendrán derecho a las recompensas, permisos, licencias y vacaciones retribuidas previstas en la legislación sobre función pública de la Comunidad Autónoma respectiva y, supletoriamente, en la aplicable a los funcionarios de la Administración del Estado”.

Así pues, y salvo previsión de la Comunidad Autónoma, se aplicará el art. 59 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

En este sentido, para las Entidades Locales de la Comunidad Autónoma de Aragón, en materia de vacaciones resulta de aplicación la normativa de la función pública aragonesa, que ya había reconocido tal derecho en el art. 5.2 in fine del Acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario (Orden de 6 de septiembre de 2006) “En el supuesto de permiso por maternidad y/o paternidad se permitirá disfrutar el periodo vacacional una vez finalizado el permiso, incluido, en su caso, el periodo acumulado por lactancia, aún cuando haya expirado el año natural a que tal periodo corresponda”: así se deduce de la interpretación del art. 239 de la Ley 7/99 de Administración Local de Aragón en relación con el ya citado art. 142 del Texto Refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local, junto con el artículo 235.3 de la Ley de Administración Local de Aragón 7/99 que dispone, en relación con los funcionarios de carrera: “En todo lo no previsto por la legislación básica de régimen local, por la legislación básica de funcionarios de las Administraciones públicas o por la presente Ley de Administración local, la legislación de función pública de la Comunidad Autónoma será aplicable a los funcionarios de carrera de las entidades locales”.

Nada nuevo nos aporta el Artículo 50 de la [Ley 7/07, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público](#), que al referirse a las vacaciones de los funcionarios públicos dispone, sencillamente: “Los funcionarios públicos tendrán derecho a disfrutar como mínimo, durante cada año natural, de unas vacaciones retribuidas de veintidós días hábiles, o de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio durante el año fue menor. A los efectos de lo previsto en el presente artículo, no se considerarán como días hábiles los sábados, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales”.



Ni tampoco es mucho más explícito el art. Artículo 51 de la Ley 7/07, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público: “Para el régimen de jornada de trabajo, permisos y vacaciones del personal laboral se estará a lo establecido en este Capítulo y en la legislación laboral correspondiente”: esto es, la D Ad 11ª de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que añade un párrafo segundo al apartado 3 del artículo 38 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en los siguientes términos: «Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 de esta Ley, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.»

En Aragón el art. 13.2 in fine de la Resolución de 28 de julio de 2006, de la Dirección General de Trabajo e Inmigración, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del VII Convenio Colectivo para el Personal Laboral de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, establece que “En el supuesto de permiso por maternidad y/o paternidad se permitirá disfrutar el periodo vacacional una vez finalizado el permiso, incluido, en su caso, el periodo acumulado por lactancia, aún cuando haya expirado el año natural a que tal periodo corresponda”. Además de la jurisprudencia citada en la STC 324/06 se recomienda también la lectura de: Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 33 de Madrid, 31 Oct. 2000, STC 145/1991 de 1 de Julio, STC 286/1994 de 27 de Octubre, STC 39/2002 de 14 de Febrero, STS de 10 Noviembre de 2005, STS de 21 Marzo de 2006. Y en especial, la lectura de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas: STJCE de 6 Abril de 2006 que hace expresa referencia a la compensación económica de las vacaciones mínimas anuales que no se hayan disfrutado en el año correspondiente. Interpretación de la Directiva 93/104/CE, en relación con la STS Tribunal Supremo de 14 Mayo de 2004 que se refiere al efecto directo de la Directiva 93/104 CEE, cuya aplicación ha de entenderse de manera amplia, interpretando las excepciones a la misma en sentido restrictivo. Pueden también consultarse las STJCE de 3 Octubre de 2000 y 12 Noviembre de 1996, en relación. Igualmente hay que tener en cuenta el Real Decreto 1561/1995, de 21 septiembre sobre jornadas especiales de trabajo y la ya citada Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo que deroga la Directiva 93/104/CE.

Mª Esperanza Serrano Ferrer