

Por:
Fermín Gallego
Moya*

MATERNIDAD Y VACACIONES
EN EL ÁMBITO EUROPEO.
EL ASUNTO MERINO

Resumen

En la sentencia analizada, hito comunitario en la aplicación del derecho a la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, el TJUE reconoce a la trabajadora, cuyo período vacacional, fijado previamente, coincidió con su permiso por maternidad, el derecho a su disfrute en período posterior, atendiendo a la distinta finalidad entre ambas situaciones y a una interpretación material del principio de igualdad y no discriminación. La repercusión de este pronunciamiento comunitario, en los ámbitos jurisprudencial y legislativo, ha sido muy relevante, encontrándose la doctrina sobre las vacaciones en un permanente proceso de reconstrucción.

Abstract

In the analysed judgement, a community milestone in the application of the right to effective equality between women and men, the CJEU recognises the worker, whose holiday period, arranged in advance, coincided with her maternity leave, the right to her enjoyment in a subsequent period, taking into consideration the different purpose between the two situations and a material interpretation of the principle of equality and non-discrimination. The repercussion of this community pronouncement, in the jurisprudential and legislative fields, has been very relevant, with the doctrine on holidays being found in a permanent process of reconstruction.

Palabras clave: maternidad, vacaciones, coincidencia temporal, tiempo de disfrute.

Keywords: holidays, temporary match, time for enjoyment.

*Abogado y Doctor en Derecho. Profesor Asociado (acred. Contratado Doctor) del Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Murcia. Correo electrónico: fermingallegomoya@gmail.com

Recibido: 08 de mayo de 2020

Aceptado: 09 de junio de 2020

Sumario

I. INTRODUCCIÓN. II. LAS DUDAS DE MERINO Y SU DEMANDA. III. LA REGULACIÓN INTERNA DE LA MATERIA. IV. LOS TÉRMINOS DE LA NORMA COLECTIVA. V. REGLAS JURISPRUDENCIALES NACIONALES. VI. LAS DUDAS DEL JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 33 DE MADRID. VII. LA PREVIA JURISPRUDENCIA COMUNITARIA. VIII. DIRECTIVAS COMUNITARIAS DE APLICACIÓN. IX. LAS CUESTIONES PREJUDICIALES PLANTEADAS. X. LA “DOCTRINA MERINO”. XI. LA REPERCUSIÓN DEL CASO MERINO EN LA JURISPRUDENCIA NACIONAL. XII. CAMBIOS LEGISLATIVOS PROVOCADOS. XIII. RESOLUCIONES COMUNITARIAS POSTERIORES. XIV. EL PERMANENTE PROCESO DE RECONSTRUCCIÓN DE LAS VACACIONES. XV. CONCLUSIONES. XVI. BIBLIOGRAFÍA.

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente, ya no preocupa a la mujer trabajadora la eventual coincidencia de su período vacacional con la suspensión de su contrato de trabajo por maternidad o incapacidad temporal, pues en ambos casos, aunque con diferenciado régimen jurídico, el solapamiento de ambas situaciones se resuelve a su favor, pudiendo disfrutar de su descanso vacacional en una fecha distinta una vez finalizadas aquellas situaciones suspensivas, incluso habiendo expirado el año natural al que aquel correspondía. Sin embargo, el camino recorrido hasta llegar a ello ha sido azaroso y está presidido por un intenso debate judicial, tanto comunitario como interno.

La respuesta a la pregunta sobre qué ocurre en caso de coincidencia del permiso de maternidad con las vacaciones, si estas habían sido, además, aprobadas por acuerdo colectivo, se ha resuelto definitivamente por aplicación del principio de igualdad y no discriminación entre hombres y mujeres, previa actuación decidida del TJUE que, ahondando en el carácter “material” del Derecho, y concibiendo la protección de la maternidad en un sentido tan amplio como necesario, ha propiciado no solo la revisión de nuestra jurisprudencia interna, que negaba ese disfrute posterior, sino –como sabemos–, la modificación de la regulación legal del derecho a vacaciones.

Un hito esencial en la resolución de este problema, derivado del “solapamiento” entre el período vacacional previsto en acuerdo colectivo y las situaciones suspensivas del contrato, lo constituye la STJUE 18 marzo 2004 (caso Paz Merino). Aquí el Tribunal comunitario reconoce a la trabajadora, cuyo período vacacional fijado previamente coincidió con su permiso por maternidad, el derecho a su disfrute en período distinto, atendiendo la distinta finalidad entre ambas situaciones y a la necesaria aplicación del principio de igualdad. Tal solución es reiterada por la STJUE 20 enero 2009 (Schultz-Hoff), al abordar la coincidencia entre las vacaciones previstas y la situación de baja médica por enfermedad, permitiendo su disfrute posterior “siempre que dicho trabajador tenga, no obstante, la posibilidad de ejercitar en un período distinto el derecho que le confiere la citada Directiva”.

El asunto Paz Merino¹ supone un auténtico avance en la igualdad material de mujeres y hombres, forzando la superación de una concepción meramente formal del término que, hasta entonces y en esta materia, parecía mantener el legislador nacional y validaban nuestros órganos jurisdiccionales. Tal se produce al combinar dos elementos clave: la “efectividad” del descanso vacacional y el cumplimiento de la “finalidad” propia del descanso maternal.

Confirmará, con ello, el Tribunal de Luxemburgo, que el ejercicio, por la mujer, de derechos que tienen que ver con el embarazo y la maternidad, no puede determinar, en ningún caso, un trato desfavorable en sus condiciones de empleo, imponiéndose el principio comunitario de no discriminación a las reglas internas de la autonomía colectiva y acabando, consiguientemente, con la inamovilidad de la fecha de vacaciones derivada de dicha autonomía negocial.

II. LAS DUDAS DE MERINO Y SU DEMANDA

La Sra. Merino, que trabaja como operaria en una empresa de fabricación de neumáticos, dio a luz en el año 2001, disfrutando de su baja

¹ La acertada anonimización de las sentencias que el Tribunal de Luxemburgo está empezando a aplicar, aunque sin demasiada convicción, ya no puede evitar que los casos emblemáticos sigan siendo identificados por el nombre de quien los ha protagonizado, como aquí sucede.

maternal entre el 5 de mayo y el 24 de agosto. Dicha suspensión coincidió en el tiempo con el período fijado por acuerdo colectivo para sus vacaciones de 2001, vacaciones que, en virtud de aquel, habría de disfrutar necesariamente entre el 16 de julio y el 2 de setiembre, dado que el citado acuerdo colectivo le impedía optar por un turno distinto al haber elegido período vacacional el año anterior.

Con todo, y pese a la claridad del acuerdo colectivo, la trabajadora entendió que no era razonable “perder” sus vacaciones por dicha coincidencia con su maternidad, y solicitó a la empresa poder disfrutar de su período vacacional una vez finalizada aquella, ofreciendo dos períodos alternativos (del 25 de agosto al 21 de setiembre, y del 1 de setiembre al 27 de setiembre). Ambos fueron rechazados por la empresa, que no concedió el derecho a vacaciones reclamado.

La negativa empresarial provocó la demanda de la trabajadora, presentada el 6 de junio de 2001 (disfrutando aún de su descanso maternal). La demanda fue turnada al Juzgado de lo Social núm. 33 de Madrid.

III. LA REGULACIÓN INTERNA DE LA MATERIA

En materia de vacaciones anuales, el art. 38 ET, en su redacción por RD Legislativo 1/1995, establecía, en sus tres apartados, que el período de vacaciones, no sustituible por compensación económica, sería el pactado en convenio colectivo o contrato individual, con una duración nunca inferior a treinta días naturales; que los períodos de su disfrute se fijarían de común acuerdo entre el empresario y el trabajador, de conformidad con lo establecido en su caso en los convenios colectivos sobre planificación anual de las vacaciones, resolviendo el Juez, en caso de desacuerdo, de manera irrecurrible; y que el calendario de vacaciones se fijaría en cada empresa, debiendo conocer con antelación de dos meses las fechas del comienzo de su disfrute.

No incluía el 38 ET, por tanto, precisión alguna sobre la coincidencia de las vacaciones con ninguna situación suspensiva del contrato de trabajo, a

diferencia de lo que hoy contempla el mismo precepto en su muy “remodelado” tercer párrafo².

En cuanto a la suspensión del contrato por maternidad, el art. 48 ET daba cuenta, en su apartado 4, de la duración del período (dieciséis semanas ampliables en partos múltiples) y de la posibilidad de distribución, respetando las seis semanas inmediatamente posteriores al parto.

Un lustro antes de que el Tribunal de Luxemburgo diese, con su Sentencia Merino, un paso más en el avance hacia una efectiva igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, el legislador nacional había tenido la oportunidad de corregir el “solapamiento” analizado, incorporando una cláusula legal de salvaguarda del derecho a la maternidad, ante su coincidencia con la vacaciones, en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre³, tal y como exigían algunas voces como la del Voto Particular al Dictamen del CES sobre el Anteproyecto de la norma⁴. En efecto, las normas comunitarias que incidieron en su promulgación, y más concretamente la Directiva 92/85, contenían reglas relativas al mantenimiento de los derechos durante el disfrute del permiso por maternidad, que habrían permitido dar cabida a la compatibilidad de

2 Afectado inicialmente por la Disposición adicional 11.6 de Ley Orgánica núm. 3/2007 de 22 de marzo, y luego por la Disp. Final 1.4 del RD Ley 3/2012, de 10 de febrero (luego Ley 3/2012, de 6 de julio). Según la redacción actual, “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 y 48.bis 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”. Y añade: “En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior, que imposibiliten al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado”.

3 Para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras (BOE 6-11-1999).

4 “Dictamen del CES sobre el Anteproyecto de Ley para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras”, Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, núm. extraordinario, 1999, pág. 206.

este derecho con el disfrute de las vacaciones⁵. No obstante, ello no sucedió, quedando la Directiva 92/85 transpuesta, a este respecto, de forma incompleta.

IV. LOS TÉRMINOS DE LA NORMA COLECTIVA

A la relación laboral de la señora Merino se aplica el convenio colectivo de la Industria Química. En lo que aquí interesa, establece un descanso maternal (art. 46) de dieciséis semanas, idéntico al legal, y el derecho a treinta días de vacaciones (art. 43), de los que quince serán de disfrute continuado entre junio y setiembre.

También existe un acuerdo colectivo suscrito entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores para el año 2001 (alcanzado en conciliación la cual puso fin a un conflicto colectivo), que estableció dos periodos generales para el disfrute de vacaciones de toda la plantilla: uno, del 16 de julio al 12 de agosto; y otro, del 6 de agosto al 2 de setiembre, ambos de 2001; el acuerdo contemplaba que, excepcionalmente, seis trabajadores podrían disfrutar de vacaciones en setiembre, con preferencia en la elección de aquellos trabajadores que no pudieron elegir turno de vacaciones el año anterior (no encontrándose la Sra. Merino en esta última situación).

V. REGLAS JURISPRUDENCIALES NACIONALES

Al tiempo de presentación de la demanda por la Sra. Merino, la respuesta de nuestros tribunales ante el solapamiento de la fecha de descanso maternal y de la fecha fijada colectivamente para el disfrute de las vacaciones de la plantilla, se resolvía aplicando la preferencia de los acuerdos colectivos frente al derecho individualizado al disfrute por la trabajadora, descartándose además, de manera expresa, cualquier discriminación indirecta de la mujer, pese a que la imposibilidad de disfrutar del descanso vacacional derivado del trabajo previamente prestado se producía, indefectiblemente, por el propio hecho de su maternidad.

⁵ Núñez-Cortés Contreras, Pilar, "La compatibilidad de las vacaciones y el descanso por maternidad", *Temas Laborales*, núm. 77/2004, pág. 309.

En efecto, el entonces art. 38.1 ET se remitía, para fijar el período de disfrute vacacional, a la autonomía individual de empresario y trabajador (pero) de conformidad con lo establecido en convenio colectivo o acuerdo de empresa, de modo que las partes debían tener en cuenta, al fijar las fechas concretas de vacaciones, lo establecido en convenio o pacto singular de carácter colectivo en torno a las vacaciones del resto de la plantilla, siendo este criterio de articulación normativa el que explicaba la solución jurisprudencial de hacer recaer sobre la trabajadora afectada la eventual absorción de sus vacaciones por el descanso maternal⁶.

De hecho, sin rehuir la cuestión, nuestro Tribunal Supremo defendía su posición con una serie de argumentos acumulativos, que pueden sintetizarse así⁷:

1º) Pese a la garantía constitucional del derecho a vacaciones periódicas retribuidas (art. 40.2 CE), la determinación del concreto período para el disfrute se deja a la voluntad de las partes, pudiendo pactarse colectivamente, para todo el personal, su disfrute colectivo; de forma tal que, una vez establecido así el calendario de vacaciones, no puede dejarse sin efecto para determinadas personas por el hecho de que puedan encontrarse, en la fecha prevista para su inicio, en incapacidad temporal o maternidad, pues prevalece el necesario respeto al pacto colectivo amparado expresamente por la ley, argumento que se refuerza con la previsión estatutaria de caducidad anual de las vacaciones (art. 38.1ET).

2º) Carece de “consistencia jurídica” el argumento de que la no autorización de vacaciones no disfrutadas por coincidencia con la maternidad entraña una discriminación por razón de sexo prohibida por el artículo 14 CE, al ser evidente –dice– que aquella decisión se basa en pacto colectivo que afecta a todo el personal de la empresa cualquiera sea su sexo.

6 Rodríguez Escanciano, Susana, “La protección jurídico-laboral de la maternidad: algunas cuestiones pendientes”, *Temas Laborales*, núm. 82/2005, pág. 72.

7 Por todas, STS 30 noviembre 1995 (RJ 1995/8771). La cuestión litigiosa se centra en determinar si cuando coincide el descanso por maternidad con el período de vacaciones pactadas colectivamente, tiene o no derecho la trabajadora a solicitar individualmente su disfrute, en época distinta una vez concluido aquel descanso o, en su caso, a reclamar indemnización de daños y perjuicios si no fuere posible su disfrute en el año natural correspondiente.

3º) Tampoco la pretensión puede apoyarse en el 39 CE referente a la protección de la familia y concretamente de la madre, puesto que este principio exige ser desarrollado por una Ley (artículo 53.3) y, precisamente, en el ámbito laboral, el ET le concede un permiso por lactancia (artículo 37.4), una excedencia por cuidado de hijos (artículo 46.3) y período de descanso de dieciséis semanas ininterrumpidas ampliables a dieciocho por parto múltiple (artículo 48.4), siendo claro que estos derechos no pueden amparar al que pretende la parte actora respecto a las vacaciones.

4º) Hay que recalcar el carácter imperativo del pacto colectivo que dispuso el disfrute conjunto de las vacaciones por toda la plantilla y negar el derecho a que se abone a la trabajadora indemnización alguna, máxime cuando el art. 38.1 ET no considera compensables económicamente las vacaciones sin que exista vulneración constitucional desde el momento en que la decisión empresarial se basa en el referido pacto colectivo, que afecta a todo el personal de la empresa cualquiera sea su sexo, no conculcándose tampoco el art. 39 del mismo cuerpo legal⁸.

En esta situación, la doctrina judicial –se ha llegado a decir⁹– propiciaba el mantenimiento de la discriminación sobre la mujer y favorecía claramente a un empresario que se veía liberado de pagar el “salario vacacional”.

No obstante, “algunos convenios colectivos, en un alarde de sensibilidad con los trabajadores con responsabilidades familiares, venían arbitrando fórmulas para solventar ese inconveniente de la concurrencia de períodos de

8 La STS 27 junio 1996 (RJ 1996/5389) aborda el mismo problema: “Determinar si en el caso de una trabajadora que estuvo dada de baja por maternidad y que el período de vacaciones de la empresa, que se concede con carácter común y en iguales fechas a todos los empleados de la misma con cierre de sus instalaciones, coincidió con parte del período de aquella baja por maternidad, tal trabajadora, una vez incorporada de nuevo a su puesto de trabajo, tiene derecho a disfrutar ella sola y aisladamente de un nuevo período de vacaciones, o sí, por el contrario, no se le puede reconocer tal derecho”.

9 Pedrosa Alquézar, Sonia Isabel, “La compatibilidad entre maternidad y vacaciones; el Caso Merino Gómez”, Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 102, pág. 184, que indica cómo para el TS “el pacto colectivo por el que se acuerda que las vacaciones sean en una determinada fecha prevalece sobre el interés individual de disfrutar en otro momento de las mismas, sin que se considere que esta prevalencia discrimine, pues ese pacto afecta a todo el personal cualquiera que sea su sexo”.

descanso, aplazando las vacaciones hasta el momento del alta de la trabajadora, o bien permitiendo mediante pacto el establecimiento de otro período de disfrute, incluso más allá del límite del año natural¹⁰.

VI. LAS DUDAS DEL JUZGADO DE LO SOCIAL N° 33 DE MADRID

Las dudas del Magistrado Sr. Aramendi Sánchez, promotor de la cuestión prejudicial que da lugar a la Sentencia del Caso Merino, quedaron bien expuestas en su Auto de 3 septiembre 2001¹¹. Mediante ellas se pone de relieve su disconformidad con el resultado a que había abocado el juego combinado de legislación y jurisprudencia. Hay que recordar los premonitorios términos acogidos por su Auto de planteamiento de la cuestión prejudicial:

- El principio de igualdad de trato y no discriminación para la mujer por razón de su estado de embarazo y/o lactancia exige que si las vacaciones anuales previamente fijadas en su fecha de disfrute por acuerdo colectivo entre la empresa y la representación de los trabajadores coinciden con la fecha de disfrute del permiso de descanso maternal de la mujer trabajadora, esta debe tener derecho a disfrutar aquellas en un periodo distinto no coincidente con el de su personal descanso maternal.
- Admitir el solapamiento de ambos descansos supone la anulación de uno de ellos, en este caso, el disfrute de vacaciones anuales.
- No es obstáculo el hecho de que previamente se hubiera fijado por acuerdo colectivo la fecha de vacaciones para toda la plantilla.
- El acuerdo debiera haber contemplado la especial situación de las trabajadoras embarazadas en la empresa, garantizando el doble derecho a descanso maternal y a vacaciones; y al no haber atendido el citado acuerdo colectivo, a la hora

¹⁰ Martínez Moreno, Carolina, “Soluciones inesperadas en relación con el derecho al disfrute de vacaciones. En particular, sobre la coincidencia del mismo con el permiso por maternidad. Comentario a la Sentencia del TJCE de 18 de marzo de 2004 (TJCE 2004,69), Revista Doctrinal Aranzadi Social, núm. 93/2004, edición digital, BIB 2004/429.

¹¹ JUR 2019/359702.

de constituir el derecho, a la “especificidad” de la maternidad, vulneró –en su opinión– la normativa comunitaria.

Considera, en definitiva, el Juez que eleva la cuestión prejudicial, que los acuerdos colectivos, en ejercicio legítimo del derecho a la negociación colectiva, no pueden vulnerar la normativa comunitaria, debiendo, en este caso, respetar a la mujer en situación de descanso maternal, garantizándole una fecha de disfrute de vacaciones compatible con aquel. De esta forma, el principio de no discriminación por razón de sexo actúa como límite al contenido de la negociación colectiva, no pudiendo quedar la efectiva aplicación de aquel condicionada a los acuerdos alcanzados en una previa negociación colectiva, que debió acometerse por los agentes sociales atendiendo a su respeto y consideración.

VII. LA PREVIA JURISPRUDENCIA COMUNITARIA

El Magistrado encuentra el aval de su planteamiento en la interpretación que el TJUE ha dado a las Directivas que entiende son de aplicación al caso, en varias de sus sentencias; en concreto:

- La Sentencia 26 junio 2001 (Caso BETCU) que, analizando el art. 7 de la Directiva 93/104, afirma el carácter de “principio de derecho social comunitario de especial importancia” de las vacaciones, que no admite excepciones y que debe aplicarse por las autoridades nacionales respetando los límites de la propia Directiva, que otorga directamente ese derecho a cada trabajador como disposición mínima necesaria para garantía de su seguridad y salud, no pudiendo las legislaciones o prácticas nacionales supeditar a ningún tipo de requisito la propia constitución de este derecho.
- La Sentencia 27 octubre 1998 (Caso BOYLE) que, en su interpretación del art. 8 de la Directiva 92/85, precisó que “el devengo de vacaciones anuales constituye un derecho inherente al contrato de trabajo de las trabajadoras en el sentido de la letra a) del punto 2 del art. 11 de dicha Directiva (...) Si bien de dicha disposición se desprende que tal derecho únicamente debe garantizarse durante el periodo de 14 semanas del permiso de maternidad del que deben disfrutar como mínimo las trabajadoras embarazadas, en virtud del art. 8 de la Directiva 92/85.

- La Sentencia 30 abril 1998 (Caso THIBAULT) que, en relación a la Directiva 76/207, 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, concluye que dicha igualdad que pretende garantizar la Directiva no sería tal si el ejercicio de los derechos conferidos a las mujeres en virtud de la misma diese lugar a un trato desfavorable; de donde se desprende que el principio de no discriminación exige que la trabajadora, que en virtud del contrato de trabajo sigue estando vinculada al empresario durante su permiso de maternidad, no se vea privada de sus condiciones de trabajo que se aplican tanto a los trabajadores de sexo femenino como masculino y que derivan de dicha relación laboral¹².
- La Sentencia 21 octubre 1999 (Caso LEWEN) que recuerda que, por su carácter imperativo, la prohibición de discriminación entre trabajadores femeninos y masculinos también alcanza a los convenios colectivos y contratos entre particulares, extendiéndose la prohibición, igualmente, a los actos unilaterales de un empleador en relación con sus empleados.

VIII. DIRECTIVAS COMUNITARIAS DE APLICACIÓN

La resolución de las cuestiones planteadas precisa interrelacionar el contenido de las tres directivas citadas:

- En primer término, la Directiva 93/104 dispone, en su art. 7, dedicado a las “vacaciones anuales”, que (1) Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para que todos los trabajadores dispongan de un período de al menos cuatro semanas de vacaciones anuales retribuidas, de conformidad con las condiciones de obtención y de concesión establecidas en las legislaciones y/o prácticas nacionales” y que dicho período (2) “no podrá ser sustituido por una compensación financiera, excepto en caso de conclusión de la relación laboral”.

¹² En ese caso, de no haber estado encinta y de no haber hecho uso del permiso por maternidad al que tenía derecho, la trabajadora habría sido calificada respecto del año de referencia, y por consiguiente habría podido beneficiarse de una promoción profesional.

- Como “disposición más favorable”, el art. 15 refleja la facultad de los Estados miembros “de aplicar o establecer disposiciones legales, reglamentarias o administrativas más favorables a la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, o de favorecer o permitir la aplicación de convenios colectivos o acuerdos celebrados entre interlocutores sociales, más favorables a la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores».
- La Directiva 92/85, por su parte, en su Considerando 14º, señala que la vulnerabilidad de la trabajadora “embarazada” que “haya dado a luz” o “en período de lactancia” (remitiéndose, en su art. 2, para la definición de estos conceptos, a las legislaciones o práctica nacionales) hace necesario el derecho a un permiso de maternidad, precisando en su art. 8.1 que la duración mínima será de catorce semanas ininterrumpidas, distribuidas antes y/o después del parto, con arreglo a las legislaciones y/o prácticas nacionales, garantizando el art. 11, en esas situaciones, “los derechos inherentes al contrato de trabajo (...), distintos de los indicados en la siguiente letra b), que hace referencia al “mantenimiento de una remuneración y/o el beneficio de una prestación adecuada”.
- La Directiva 76/207 afirma, finalmente, en su art. 2 (apartado 1) que el principio “de igualdad de trato (...) supone la ausencia de toda discriminación por razón de sexo, bien sea directa o indirectamente, en lo que se refiere, en particular, al estado matrimonial o familiar, reiterando al art. 5 que “la aplicación del principio de igualdad de trato en lo que se refiere a las condiciones de trabajo, comprendidas las condiciones de despido, implica que se garanticen a hombres y a mujeres las mismas condiciones, sin discriminación por razón de sexo”. Objetivo igualitario que, sin embargo (art. 2.2.), no obstará a “disposiciones relativas a la protección de la mujer, especialmente en lo que se refiere al embarazo y a la maternidad”, para lo cual los Estados miembros (art. 5.2.b) tomarán las medidas necesarias a fin de que “se anulen, puedan ser declaradas nulas o puedan ser modificadas las disposiciones contrarias al principio de igualdad de trato que figuren en los convenios colectivos o en los contratos individuales de trabajo, en los reglamentos internos de las empresas, así como en los estatutos de las profesiones independientes”.

IX. LAS CUESTIONES PREJUDICIALES PLANTEADAS

La primera (y principal) interrogante que se plantea como cuestión prejudicial es la siguiente: cuando unos acuerdos colectivos establecidos entre la empresa y los representantes de los trabajadores fijan las fechas de disfrute de vacaciones para la totalidad de la plantilla y esas fechas resultan coincidentes con las de baja maternal de una trabajadora, el art. 7.1 de la Directiva 93/104, ¿el art. 11.2.a) de la Directiva 92/85 y el art. 5.1 de la Directiva 76/207 garantizan el derecho de esta trabajadora a disfrutar de sus vacaciones anuales en periodo distinto del pactado y no coincidente con el de su baja maternal?

De responderse positivamente a la pregunta anterior, aún queda por resolver (segunda cuestión prejudicial) si el contenido material del derecho al disfrute de vacaciones anuales comprende exclusivamente las 4 semanas de descanso referidas en el art. 7.1 de la Directiva 93/104 o se extiende a los 30 días naturales establecidos por la legislación nacional, en nuestro caso, por el art. 38.1 ET¹³.

X. LA “DOCTRINA MERINO”

La respuesta del TJUE se construye sobre un trípode: 1) la normativa comunitaria sobre vacaciones contenida en la Directiva 93/104, que afirma el carácter básico del derecho y su finalidad, distinta al descanso maternal, que impide su solapamiento; 2) la normativa sobre el permiso de maternidad, contenida en la Directiva 92/85, que exige que las mejoras en la maternidad garanticen el mantenimiento de los derechos inherentes al contrato de trabajo; y c) la perspectiva de género para la aplicación del principio de igualdad y no discriminación contenida en la Directiva 76/207.

En efecto, considerado por el TJUE el derecho a las vacaciones anuales retribuidas como un principio del Derecho Social comunitario respecto del que

¹³ Con acierto, el Magistrado consultante se “adelantará” al TJUE al indicar: “En mi opinión, al tratarse de una transposición de la normativa comunitaria que el derecho nacional mejora, considero que el derecho a reconocer a la trabajadora debe abarcar al total, 30 días naturales de vacaciones, establecidos en la legislación nacional y refrendados por el convenio colectivo de aplicación”.

no pueden establecerse excepciones que restrinjan los límites de la Directiva, es de suyo que las autoridades competentes deberán respetar el derecho a un período de al menos cuatro semanas de vacaciones anuales retribuidas, cuya finalidad es distinta de la del derecho al permiso de maternidad, cuyo objeto es tanto la protección de la condición biológica de la mujer durante su embarazo y después de este, como la protección de las particulares relaciones entre la mujer y su hijo durante el período que sigue al embarazo y al parto¹⁴.

Por tanto, si coinciden la fecha del permiso de maternidad de la trabajadora y la de vacaciones anuales de la totalidad de la plantilla, no se cumplirán las exigencias de la Directiva que dispone, además, que deberán garantizarse los derechos inherentes al contrato de trabajo, entre los que se encuentra el derecho a disfrutar de vacaciones anuales retribuidas.

Por otra parte, la fijación del período de las vacaciones se rige por lo dispuesto en la Directiva 76/207, que tiene por objeto conseguir una igualdad material y no meramente formal, por lo que las disposiciones relativas a la protección de la mujer (en este caso, referidas al embarazo y a la maternidad) no pueden dar lugar a un trato desfavorable en lo que respecta a sus condiciones de trabajo¹⁵, debiendo poder disfrutar aquella de un período de vacaciones distinto del de su permiso de maternidad¹⁶. Obligación de garantizar la igualdad

14 Argumento este que, como sostiene Martínez Yáñez, Nora María, “Reflexiones sobre el permiso por maternidad y su concordancia con la igualdad de género”, *Relaciones Laborales*, núm. 8, 2007, pag.9, se ha mantenido en la argumentación de varias sentencias del TJUE, convirtiéndose en una “cláusula de estilo en cuyo análisis no se ha vuelto a entrar”, reflexión que compartimos pues, con la reiteración de dicha idea, se perpetúa el rol de la mujer como única o principal cuidadora de la prole, ignorando la exigencia de una corresponsabilidad hombre-mujer en el cuidado de la familia.

15 En ocasiones anteriores (Sentencia 27 octubre 1988, Caso Boyle), el TJUE se había pronunciado respecto del carácter discriminatorio de acuerdos colectivos y decisiones empresariales que negaban a una trabajadora la obtención de derechos generados a lo largo del año, por estar disfrutando del permiso por maternidad, afirmando que si las disposiciones referentes a la maternidad no van acompañadas del mantenimiento de los derechos inherentes al contrato de trabajo, carecerían de efecto útil.

16 Como indica Aguilera Izquierdo, Raquel, “Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, número extraordinario, pág. 104, “el ejercicio de los derechos conferidos a las mujeres en virtud del art. 2.3 de la Directiva 76/207 por disposiciones relativas a la protección de la mujer en lo que se refiere al embarazo y a la maternidad, no puede dar lugar a un trato desfavorable en lo que respecta a sus condiciones de trabajo.

de trato y evitar la discriminación que también concierne al acuerdo colectivo objeto de controversia¹⁷, al extenderse aquella obligación de no discriminación a todos los convenios destinados a regular colectivamente el trabajo por cuenta ajena¹⁸, de manera que los negociadores del acuerdo en cuestión debieron haber contemplado la situación de las trabajadoras embarazadas¹⁹ para garantizar el doble derecho a vacaciones y maternidad.

Así las cosas, y partiendo de la obligación de los Estados miembros de neutralizar aquellas disposiciones, incluidas las que contemplen los convenios colectivos, contrarias al principio de igualdad, el TJUE considera que los artículos 7, apartado 1, de la Directiva 93/104; 11, apartado 2, letra a), de la Directiva 92/85; y 5, apartado 1, de la Directiva 76/207 “han de interpretarse en el sentido de que una trabajadora deberá poder 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 de la totalidad de la plantilla”.

En relación a la segunda cuestión, indudablemente menos compleja, el TJUE recuerda que el contenido de la Directiva (cuatro semanas) se entenderá sin perjuicio de la facultad de los Estados miembros de aplicar o establecer disposiciones legales, reglamentarias o administrativas más favorables a la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, o de favorecer o permitir la aplicación de convenios colectivos o acuerdos celebrados entre interlocutores sociales, más favorables a la protección de la seguridad y de la salud de los trabajadores”, de forma que “cuando un Estado miembro haya optado por una duración de las vacaciones anuales más larga que la duración mínima establecida por la Directiva, el derecho a las vacaciones anuales más largas de las mujeres que han disfrutado de un permiso de maternidad que

17 Vid., a este respecto, el apartado 47 de las Conclusiones del Abogado General, Sr. Mischo.

18 En palabras de Pedrosa Alquézar, Sonia Isabel, *op. cit.*, pág. 193, estos argumentos del TJUE desmontaron el “emporio de la autonomía colectiva” creado por nuestra jurisprudencia en torno a la inamovilidad de las fechas de vacaciones”.

19 Por ejemplo, “haciendo previsión de un turno distinto o de la posibilidad de alterar el momento de disfrute de sus vacaciones”, como señala Núñez-Cortés Contreras, Pilar, *op. cit.* “pág. 312.

coincide con el período de vacaciones anuales de la totalidad de la plantilla, se rige por el artículo 11, apartado 2, letra a), de la Directiva 92/85.

XI. LA REPERCUSIÓN DEL CASO MERINO EN LA JURIDPRUDENCIA NACIONAL

El Tribunal Supremo tuvo pronto la oportunidad de asumir la doctrina Merino; en concreto, en su Sentencia de 10-11-2005 (RJ 2005/10084), que confirmaría la resolución de instancia que había reconocido nuevo plazo para disfrute vacacional a una trabajadora que, teniendo adjudicadas sus vacaciones en agosto de 2003, según calendario empresarial (en este caso, no negociado con el Comité, al no existir representación unitaria en la empresa) dio a luz el 23 de julio, iniciando en esa fecha el permiso maternal que se solaparía con sus vacaciones.

Para el TS, la distinta finalidad de ambas situaciones determina la no consunción de un período respecto del otro y la necesidad de su disfrute íntegro. En efecto, mientras la vacación anual propicia una “recuperación, tanto física como psíquica, tras la prestación, continuada o no, de servicios durante todo el año a la empresa”, lo que la baja por maternidad pretende es “el necesario descanso que la mujer precisa después del parto y la obligada atención que ha de prestar a la criatura recién nacida”²⁰, añadiendo el TS que negar la compatibilidad supondría establecer una “clara discriminación entre el hombre y la mujer, puesto que solo esta última que, teóricamente, al menos, ha de prestar servicios laborales en igualdad de condiciones que el varón, se vería discriminada al ver mermado o suprimido su derecho a la vacación anual a causa de la maternidad”.

Argumentos comunitarios que también integró el Tribunal Constitucional al resolver, en su Sentencia 20 noviembre 2006 (RTC 2006/324)²¹, el recurso de amparo planteado por una trabajadora del Ayuntamiento de Marín (Pontevedra) que no pudo disfrutar sus vacaciones anuales, al enlazar incapacidad

20 También el TS contribuye, con este argumento, a perpetuar el rol de la mujer como cuidadora principal de la familia.

21 Comentada por García Rodríguez, Bernardo, “Las merecidas vacaciones de una madre. STC 324/2006, de 20 de noviembre (RTC 2006/324), Revista Doctrinal Aranzadi Social, núm. 6/2008, edición digital, BIB. 2008/1166.

temporal y maternidad, considerando el TC como discriminación directa por razón de sexo la negativa al disfrute vacacional en un período distinto²².

XII. CAMBIOS LEGISLATIVOS PROVOCADOS

A nivel legislativo, con algo más de retraso, la sentencia Merino propició la modificación del art. 38 ET, a través de la Ley Orgánica 3/2007, de Igualdad, que en su disposición adicional 11ª modificó el apartado 3 del citado precepto estatutario para indicar que, 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”.

Como vemos, no solo amplía el legislador los supuestos con respecto a la Sentencia Merino, sino que además se elimina cualquier duda relativa a la superación del plazo anual²³, rompiendo con la tradicional fatalidad que implicaba la expiración del año en que habían de disfrutarse las vacaciones.

XIII. RESOLUCIONES COMUNITARIAS POSTERIORES

Posteriormente, al abordar la coincidencia entre las vacaciones previstas y la situación de baja médica por enfermedad, el TJUE permitió también, en su Sentencia 20 enero 2009 (Schultz-Hoff)²⁴, su disfrute en fecha posterior “*siempre*

22 El TC define el período vacacional legalmente previsto como aquel tiempo “caracterizado por la libertad del trabajador para la autodeterminación consciente y responsable de la propia vida”.

23 Para Gorelli Hernández, Juan, “El impacto de la jurisprudencia comunitaria en la regulación sobre vacaciones”, *Temas Laborales*, núm. 130/2015, pág. 287, debe ser “necesariamente subrayado” el hecho de que la nueva regulación española iba más lejos de lo que había previsto la jurisprudencia comunitaria.

24 Criterio asumido por el TS desde su Sentencia 24 junio 2009 (RJ 2009/4286) que instaba a una “nueva lectura” de los textos en liza “obligada” por la doctrina comunitaria.

*que dicho trabajador tenga, no obstante, la posibilidad de ejercitar en un período distinto el derecho que le confiere la citada Directiva*²⁵.

A la pregunta de si la superación del año natural para su disfrute eliminaba el proclamado derecho, respondió el TJUE (Sentencia 20-01-2009, Vicente Pereda) afirmando la posibilidad de fijar un nuevo período de vacaciones anuales con posterioridad (cuya duración equivaldrá al tiempo en que hubieran coincidido el período de vacaciones anuales fijado inicialmente y la incapacidad temporal); tal posibilidad se sometería a las disposiciones y procedimientos de Derecho nacional aplicables a la fijación de las vacaciones de los trabajadores, teniendo en cuenta los diversos intereses concurrentes y, en particular, las razones imperiosas que se derivan de los intereses de la empresa.

En este contexto, la STJUE 22 noviembre 2011 (Caso KHS) puntualizó que, no obstante la posibilidad de disfrute vacacional incluso cuando se haya agotado el período de devengo, ello no confiere al trabajador un derecho ilimitado a la acumulación de períodos anuales de vacaciones no disfrutadas, pues ha de tenerse en cuenta también el interés del empresario, lo que permite limitar su derecho y extinguirlo cuando haya transcurrido un amplio período desde la finalización del año de devengo²⁶.

XIV. EL PERMANENTE PROCESO DE RECONSTRUCCIÓN DE LAS VACACIONES

Las citadas sentencias propiciaron una nueva modificación del 38.3 ET, que operó el RD Ley 3/2012, de 10 de febrero, al incluir su disposición

25 Se trataba, en ese caso, de un trabajador con grave discapacidad que alternaba períodos de baja médica con otros de aptitud para el trabajo y que solicita, durante una de estas bajas médicas, su derecho a las vacaciones, condicionándose su concesión por la empresa a que previamente recuperase su aptitud para el trabajo. La respuesta del TJUE deja sin efecto la máxima, tradicionalmente invocada por el TS, de que “el empresario no puede garantizar que las vacaciones se disfruten con buena salud”, como indica Rodríguez Copé, María Luisa, “Derechos de las trabajadoras-madres y poder empresarial: la coincidencia del período de baja maternal y de vacaciones anuales”, *Temas Laborales*, núm. 84/2006, pág. 172.

26 En este caso considera razonable el período de aplazamiento de quince meses del derecho a vacaciones de la ley alemana.

final 1.4 un tercer párrafo según el cual “en el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior, que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado”.

La reforma legal resultaría de calado porque recordemos que el TS rehusaba aplicar analógicamente a la incapacidad temporal por enfermedad las reglas de la doctrina Merino (véase STS 11 julio 2006)²⁷. El precepto sirvió también para incluir en el apartado 3 la referencia al art. 48.bis y despejar, con ello, cualquier duda sobre la aplicación de lo dispuesto a la suspensión por paternidad.

Lo que no hizo la reforma de 2012 fue resolver una cuestión de gran interés: ¿qué ocurre en aquellos casos en que la incapacidad temporal se produce cuando el trabajador ya ha comenzado a disfrutar de sus vacaciones?²⁸ Interrogante que dejaron sin resolver las Sentencias Schultz-Hoff y Vicente Pereda y que sería resuelto por el TJUE en su Sentencia de 21 junio 2012 (Caso Anged), dando respuesta a la cuestión prejudicial planteada por nuestro Tribunal Supremo. Como afirma el TJUE, el trabajador tiene derecho a disfrutar de sus vacaciones anuales retribuidas coincidentes con un período de baja por enfermedad posterior, con independencia del momento en que haya sobrevenido esa incapacidad laboral²⁹.

La importancia de esta sentencia tampoco es menor pues, hasta este momento, el TS seguía manteniendo, pese a la Sentencia Vicente Pereda, que la situación de Incapacidad Temporal surgida durante las vacaciones era un

27 RJ 2006/6311.

28 Un análisis detallado en Sepúlveda Gómez, María, “El derecho a vacaciones y la incapacidad temporal sobrevenida durante su disfrute”, *Temas Laborales*, núm. 117/2012, págs. 189-204.

29 Portero Velasco, María Teresa, “Coincidencia del derecho a vacaciones con un período de incapacidad; el caso Vicente Pereda”, *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, núm. 102, pág. 210. La autora considera que con esta Sentencia queda finalmente completada la regulación de los supuestos de coincidencia de ejercicio del derecho a vacaciones del trabajador con períodos de baja por incapacidad temporal, prevaleciendo en todos los casos la protección del trabajador frente a las necesidades organizativas de la empresa”.

“riesgo que había de asumir el propio trabajador”, diferenciando esa situación, pues, de aquella en la que la baja médica es previa a la fecha prevista para el inicio de las vacaciones³⁰.

Ahora podemos concluir, no cabe duda, de que la incapacidad temporal, por enfermedad o accidente, que irrumpe en pleno disfrute de las vacaciones, produce la interrupción de las mismas, que habrán de reanudarse una vez recuperada la salud dentro del marco temporal fijado por la norma estatutaria.

XV. CONCLUSIONES

1. El derecho a unas vacaciones anuales retribuidas forma parte del núcleo irrenunciable de los derechos propios de cualquier Estado Social. En España, la proclamada concepción constitucional de este derecho como “principio rector de la política social y económica” (art. 42 CE) va acompañada, sin embargo, de una escueta regulación ordinaria en el art. 38 ET.

2. Tal parquedad normativa interna propicia el planteamiento de numerosas cuestiones de indudable trascendencia práctica que precisan, para su resolución, del complemento de la normativa y jurisprudencia comunitarias, de las que destacan dos premisas básicas: la primera, considerar el derecho a vacaciones retribuidas como un principio del Derecho Social comunitario de especial importancia, con respecto al que no caben excepciones y cuya aplicación por parte de las autoridades nacionales únicamente cabe respetando los límites de la propia Directiva sobre vacaciones; la segunda, el reconocimiento “amplio” del derecho que posibilite su disfrute efectivo, eliminando interpretaciones restrictivas en detrimento de los derechos del trabajador.

3. En este contexto, el contenido y extensión del derecho a las vacaciones anuales retribuidas se ha delimitado al hilo de la legislación internacional y de la mano de las numerosas e importantes sentencias que, en esta materia, ha venido dictando el TJUE, resolviendo las dudas que circundan varios

³⁰ La STS 3 octubre 2012 asume la nueva doctrina.

aspectos de su régimen jurídico. Entre ellos –aunque no hayan sido abordados en este comentario–, podríamos hacer referencia: a) al carácter patrimonial de las vacaciones y a su posible transmisión *mortis causa*; b) a la priorización del “disfrute efectivo” del derecho a las vacaciones, aun cuando ello conlleve su desplazamiento más allá del año de devengo, sin que quepa la compensación económica por finalizar dicho período, y concurriendo intereses económicos u organizativos de la empresa, salvo en el supuesto de extinción del contrato; c) a la imposibilidad de perder automáticamente el derecho a vacaciones por el mero hecho de su no solicitud, matizada cuando se prueba una abstención deliberada de petición por el empleado, pese a contar con la información del derecho y la posibilidad de ejercerlo en plazo; d) a la oposición, por parte del Derecho Comunitario, a que un trabajador tenga que disfrutar sus vacaciones antes de saber si tiene derecho a que estas se retribuyan, pudiendo aplazar y acumular su disfrute hasta el momento de conclusión de la relación laboral, ante la negativa del empresario a retribuir las; e) al necesario tratamiento del derecho a las vacaciones y del derecho a su carácter retribuido como “dos vertientes de un mismo derecho”, debiendo encontrarse el trabajador durante su descanso vacacional en una situación comparable, a efectos salariales, a la que se encuentra cuando está prestando sus servicios, debiendo mantener, por ello, un nivel económico que le garantice un disfrute pleno del descanso vacacional. etc.

4. Y, desde luego, la justicia comunitaria ha contribuido a fijar la diferenciación entre vacación y convalecencia, ámbito este en el que la Sentencia TJUE 18-3-2004, Asunto MERINO, ocupa un protagonismo incuestionable.

5. Es sabido que hace años que el TJUE dictaminó que la finalidad de las vacaciones de posibilitar el descanso durante un período de ocio y esparcimiento no es equiparable a los períodos de convalecencia, cuya finalidad es recuperarse de la enfermedad y, por tanto, alejados de tal ocio y esparcimiento. Por ello, si el trabajador se encuentra de baja médica al iniciarse el periodo de vacaciones fijado previamente, o la citada incapacidad temporal surge iniciado ya el período vacacional, tiene derecho a su disfrute efectivo (por todo el período, en el primer caso, y por el resto, en el segundo) en fecha distinta a la baja por enfermedad. Así lo estableció la Sentencia MERINO, para el caso de maternidad, lo que supuso un auténtico avance en la igualdad material de mujeres y hombres, forzando

la superación de una concepción meramente formal del término que, hasta entonces y en esta materia, parecía mantener el legislador nacional y validaban nuestros órganos jurisdiccionales.

6. La respuesta del TJUE cuenta con un triple apoyo: 1) la normativa comunitaria sobre vacaciones contenida en la Directiva 93/104, afirmando el carácter básico del derecho y su finalidad, distinta al descanso maternal, que impide su solapamiento; 2) la normativa sobre el permiso de maternidad, contenida en la Directiva 92/85, que exige que las mejoras en la maternidad garanticen el mantenimiento de los derechos inherentes al contrato de trabajo; y c) la perspectiva de género para la aplicación del principio de igualdad y no discriminación contenido en la Directiva 76/207.

7. Con ello, el TJUE confirma que el ejercicio, por la mujer, de derechos que tienen que ver con el embarazo y la maternidad, no puede determinar un trato desfavorable en sus condiciones de empleo, pues siempre se impondrá el principio comunitario de no discriminación a las reglas de la autonomía colectiva, no pudiendo condicionarse la eficacia de aquel derecho a los acuerdos alcanzados en una previa negociación colectiva, que debió acometerse por los agentes sociales atendiendo a su respeto y consideración.

8. Avanzando en la senda recién abierta, la efectividad del derecho se afirmó luego, en Sentencia TJUE 20-01-2009, Asuntos SHULTZ-HOFF, para el supuesto de incapacidad temporal, y en la Sentencia 21-06-2012, Asunto ANGED, para la Incapacidad Temporal surgida durante las vacaciones.

9. Cada una de estas respuestas comunitarias ha provocado no solo el avance en la concepción material del Derecho, sino la rectificación de postulados doctrinales en los órganos jurisdiccionales internos de mayor rango (véanse la Sentencia del Tribunal Supremo 10-11-2005, RJ 2005/10084, y la posterior del Tribunal Constitucional, de 20 noviembre 2006, RTC 2006/324), llegando, en última instancia, a determinar el propio devenir legislativo en la materia, algo que se aprecia de forma palmaria atendiendo a las reformas que, del art. 38 ET, hizo primero la Ley Orgánica 3/2007, de Igualdad (disposición adicional 11ª) y, posteriormente, el RD Ley 2/2012, de 10 de febrero (disposición final 1.4). Aún quedan temas por resolver; otros surgirán del propio devenir social; a

todos ellos habrá de hacer frente el legislador interno, siempre en el marco del ordenamiento comunitario.

XV. BIBLIOGRAFÍA

AGUILERA IZQUIERDO, Raquel, “Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres”, Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, número extraordinario.

GARCÍA RODRÍGUEZ, Bernardo, “Las merecidas vacaciones de una madre. STC 324/2006, de 20 de noviembre (RTC 2006/324), Revista Doctrinal Aranzadi Social, núm. 6/2008, edición digital, BIB. 2008/1166.

GORELLI HERNÁNDEZ, Juan, “El impacto de la jurisprudencia comunitaria en la regulación sobre vacaciones”, Temas Laborales, núm. 130/2015.

MARTÍNEZ MORENO, Carolina, “Soluciones inesperadas en relación con el derecho al disfrute de vacaciones. En particular, sobre la coincidencia del mismo con el permiso por maternidad. Comentario a la Sentencia del TJCE de 18 de marzo de 2004 (TJCE 2004,69)”, Revista Doctrinal Aranzadi Social, núm. 93/2004, edición digital, BIB 2004/429.

MARTÍNEZ YAÑEZ, Nora María, “Reflexiones sobre el permiso por maternidad y su concordancia con la igualdad de género”, Relaciones Laborales, núm. 8, 2007.

NÚÑEZ-CORTÉS CONTRERAS, Pilar, “La compatibilidad de las vacaciones y el descanso por maternidad”, Temas Laborales, núm. 77/2004.

PEDROSA ALQUÉZAR, Sonia Isabel, “La compatibilidad entre maternidad y vacaciones; el Caso Merino Gómez”, Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

PORTERO VELASCO, María Teresa, “Coincidencia del derecho a vacaciones

Maternidad y vacaciones en el ámbito europeo. El asunto Merino

con un período de incapacidad; el caso Vicente Pereda”, Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, núm. 102.

RODRIGUEZ COPÉ, María Luisa, “Derechos de las trabajadoras-madres y poder empresarial: la coincidencia del período de baja maternal y de vacaciones anuales”, Temas Laborales, núm. 84/2006.

RODRÍGUEZ ESCANCIANO, Susana, “La protección jurídico-laboral de la maternidad: algunas cuestiones pendientes”, Temas Laborales, núm. 82/2005, pág. 72.

SEPÚLVEDA GÓMEZ, María, “El derecho a vacaciones y la incapacidad temporal sobrevenida durante su disfrute”, Temas Laborales, núm. 117/2012.