federación de servicios y administraciones públicas
C/ Cardenal Cisneros, 65 - 1º
28010 MADRID
Teléfono: 91 593 88 88
Fax: 91 593 40 22
e-mail: inf@fsap.ccoo.es
www.fsap.ccoo.es

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA

(Sala Sexta) de 18 de marzo de 2004 (1)

"Política social - Igualdad de trato entre hombres y mujeres - Permiso de maternidad - Trabajadora cuyo permiso de maternidad coincide con el período de vacaciones anuales de todo el personal establecido en un convenio colectivo en materia de vacaciones anuales"

En el asunto C-342/01,

que tiene por objeto una petición dirigida al Tribunal de Justicia, con arreglo al artículo 234CE, por el Juzgado de lo Social nº 33 de Madrid, destinada a obtener, en el litigio pendiente ante dicho órgano jurisdiccional entre

María Paz Merino Gómez

y

Continental Industrias del Caucho, S.A .,

una decisión prejudicial sobre la interpretación del artículo 7, apartado 1, de la Directiva93/104/CE del Consejo, de 23 de noviembre de 1993, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo (DO L307, p.18), del artículo 11, apartado 2, letraa), de la 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 (Décima Directiva específica con arreglo al apartado 1 del artículo 16 de la Directiva 89/391/CEE) (DO L348, p.1), y del artículo 5, apartado 1, de la 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 L39, p.40; EE 05/02, p.70),

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Sexta),

integrado por el Sr. J.N. Cunha Rodrigues, en funciones de Presidente de la Sala Sexta, y los Sres. J.-P. Puissochet y R. Schintgen y las Sras. F. Macken y N. Colneric (Ponente), Jueces;

Abogado General: Sr. J. Mischo;

Secretario: Sr. R. Grass;

consideradas las observaciones escritas presentadas:

- en nombre de la Sra. Merino Gómez, por la Sra. G.J. González Gil, abogada;

- en nombre del Gobierno español, por la Sra. R. Silva de Lapuerta, en calidad de agente;

- en nombre del Gobierno italiano, por el Sr. I.M. Braguglia, en calidad de agente, asistido por el Sr. G. Fiengo, avvocato dello Stato;

- en nombre de la Comisión de las Comunidades Europeas, por las Sras. N. Yerrel e I. Martínez del Peral, en calidad de agentes;

visto el informe del Juez Ponente;

oídas las conclusiones del Abogado General, presentadas en audiencia pública el 3 de abril de 2003,

dicta la siguiente **Sentencia**

1 Mediante auto de 3 de septiembre de 2001, recibido en el Tribunal de Justicia el 12 de septiembre siguiente, el Juzgado de lo Social nº33 de Madrid planteó, con arreglo al artículo 234CE, dos cuestiones prejudiciales sobre la interpretación del artículo 7, apartado 1, de la Directiva 93/104/CE del Consejo, de 23 de noviembre de 1993, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo (DO L307, p.18), del artículo 11, apartado 2, letraa), de la 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 (Décima Directiva específica con arreglo al apartado 1 del artículo 16 de la Directiva 89/391/CEE) (DO L348, p.1), y del artículo 5, apartado 1, de la 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 L39, p.40; EE 05/02, p.70).

2 Dichas cuestiones se suscitaron en el marco de un litigio entre la Sra. Merino Gómez y la sociedad Continental Industrias del Caucho, S.A. (en lo sucesivo, "Continental Industrias"), sobre una solicitud de vacaciones anuales presentada por la Sra. Merino Gómez, cuyo permiso de maternidad coincidía con uno de los períodos de vacaciones anuales de su centro de trabajo establecido en un acuerdo colectivo.

Marco jurídico

Derecho comunitario

3 El artículo 7 de la Directiva 93/104 dispone:

"Vacaciones anuales

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.

2. El período mínimo de vacaciones anuales retribuidas no podrá ser sustituido por una compensación financiera, excepto en caso de conclusión de la relación laboral."

4 El artículo 15 de la misma Directiva establece:

"Disposiciones más favorables

La presente Directiva 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

CCOO

acuerdos celebrados entre interlocutores sociales, más favorables a la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores."

5 El considerando decimocuarto de la Directiva 92/85 señala que 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.

6 El artículo 2 de la misma Directiva define, a efectos de esta última, los conceptos de "trabajadora embarazada", "trabajadora que ha dado a luz" y "trabajadora en período de lactancia", remitiéndose a las legislaciones y/o prácticas nacionales.

7 El artículo 8, apartado 1, de la Directiva 92/85 establece:

"Los Estados miembros tomarán las medidas necesarias para que las trabajadoras a que se refiere el artículo 2 disfruten de un permiso de maternidad de como mínimo catorce semanas ininterrumpidas, distribuidas antes y/o después del parto, con arreglo a las legislaciones y/o prácticas nacionales."

8 El artículo 11 de la misma Directiva dispone:

"Derechos inherentes al contrato de trabajo

Como garantía para las trabajadoras a que se refiere el artículo 2, del ejercicio de los derechos de protección de su seguridad y salud reconocidos en el presente artículo, se establece lo siguiente:

[...]

2) en el caso citado en el artículo 8, deberán garantizarse:

a) los derechos inherentes al contrato de trabajo de las trabajadoras a que hace referencia el artículo 2, distintos de los indicados en la siguiente letrab);

b) el mantenimiento de una remuneración y/o el beneficio de una prestación adecuada de las trabajadoras a que se refiere el artículo2.

[...]"

9 Según el artículo 2, apartados 1 y 3, de la Directiva 76/207:

"1. El principio de igualdad de trato en el sentido de las disposiciones siguientes, 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.

[...]

3. La presente Directiva no obstará las disposiciones relativas a la protección de la mujer, especialmente en lo que se refiere al embarazo y a la maternidad."

10 A tenor del artículo 5 de la misma Directiva:

"1. 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 desexo.

2.Para ello, los Estados miembros tomarán las medidas necesarias a fin deque:

[...]

CCOO

b) 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;

[...]"

Derecho nacional

Legislación aplicable

11 El artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (BOE nº75, de 29 de marzo de 1995, p.9654), dispone:

"1. El período de vacaciones anuales retribuidas, no sustituible por compensación económica, será el pactado en convenio colectivo o contrato individual. En ningún caso la duración será inferior a treinta días naturales.

2. El período o períodos de su disfrute se fijará 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.

[...]"

12 El artículo 48, apartado 4, del Estatuto de los Trabajadores establece:

"En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. [...]"

El convenio colectivo

13 La empresa Continental Industrias, dedicada a la fabricación de neumáticos, regula convencionalmente las relaciones con sus trabajadores a través del convenio para la Industria Química. Este último, al regular la suspensión del contrato por maternidad, fija, en su artículo 46, un período de 16semanas igual al legal.

14 En su artículo 43 se regulan las vacaciones anuales y se fija su duración en 30días naturales, indicándose que al menos 15días deberán disfrutarse de forma ininterrumpida entre los meses de junio y septiembre.

El acuerdo colectivo

15 Por acuerdo colectivo suscrito entre Continental Industrias y los representantes de los trabajadores el 7 de mayo de 2001, que fue el resultado de conciliación alcanzada en procedimiento de conflicto colectivo instado por la representación de los trabajadores, se fijaron dos períodos 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 septiembre, ambos de2001.

16 En ese acuerdo se establecía también que, con carácter excepcional, seis trabajadores podrían disfrutar de vacaciones en el mes de septiembre. Para ese turno excepcional se fijaba la preferencia de los trabajadores que no hubieran podido elegir turno el año anterior.

CCOO

El litigio principal

17 La Sra. Merino Gómez presta servicios en Continental Industrias desde el 12 de septiembre de 1994 con categoría de operaria. Estuvo disfrutando de baja maternal desde el 5 de mayo al 24 de agosto de2001.

18 La Sra. Merino Gómez había podido elegir turno de vacaciones en el año 2000 y, por tanto, conforme a las reglas establecidas en el acuerdo colectivo de 7 de mayo de 2001, no habría podido acceder en el año 2001 al turno excepcional del mes de septiembre para disfrutar de vacaciones anuales.

19 A pesar de todo, la Sra. Merino González solicitó disfrutar de vacaciones desde el 25 de agosto al 21 de septiembre de 2001 o, subsidiariamente, desde el 1 de septiembre al 27 de septiembre de 2001, es decir, un período de vacaciones a continuación del término del período de su baja por maternidad.

20 Continental Industrias no concedió a la Sra. Merino Gómez el período de vacaciones reclamado.

21 El 6 de junio de 2001 esta última formuló demanda contra Continental Industrias ante los Juzgados de lo Social de Madrid, relativa a las vacaciones reclamadas.

Las cuestiones prejudiciales

22 Según el órgano jurisdiccional remitente, los tribunales españoles ya han conocido con anterioridad de supuestos como el presente: solapamiento de la fecha de descanso maternal y de la fecha fijada colectivamente para el disfrute de vacaciones de la plantilla. Indica que varios tribunales superiores, tales como el Tribunal Supremo, en sus sentencias de 30 de noviembre de 1995 y de 27 de junio de 1996, el Tribunal Superior de Justicia de Navarra, en sentencia de 10 de febrero de 2000, el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, en sentencia de 7 de diciembre de 1999, y el de Madrid, en sentencia de 13 de julio de 1999, sostienen el criterio de que, en estos supuestos, la trabajadora no tiene derecho a disfrutar de sus vacaciones anuales en período distinto del fijado por el acuerdo colectivo alcanzado por la empresa, pues primaría el respeto a lo así pactado sobre el derecho individualizado al disfrute por parte de la trabajadora.

23 El órgano jurisdiccional remitente no comparte este criterio. Señala que, vista la jurisprudencia del Tribunal de Justicia sobre el artículo 7 de la Directiva 93/104 en la sentencia de 26 de junio de 2001, BECTU (C-173/99, Rec. p.I-4881), la relativa al artículo 8 de la Directiva 92/85 en la sentencia de 27 de octubre de 1998, Boyle y otros (C-411/96, Rec. p.I-6401), y la relativa a la Directiva 76/207 en la sentencia de 30 de abril de 1998, Thibault (C-136/95, Rec. p.I-2011), el principio de igualdad de trato y no discriminación de la mujer por razón de su embarazo y/o lactancia implica que una trabajadora debe tener derecho a disfrutar de sus vacaciones anuales en un período distinto no coincidente con el de su descanso maternal, si las fechas de las vacaciones anuales previamente fijadas por acuerdo colectivo entre la empresa y la representación de los trabajadores coinciden con la fecha de disfrute del permiso de maternidad de la trabajadora. Admitir el solapamiento de ambos períodos de descanso supondría la anulación de uno de ellos, en este caso, el disfrute de vacaciones anuales.

24 Según el órgano jurisdiccional remitente, no es obstáculo para llegar a esta solución el hecho de que se haya fijado previamente por acuerdo colectivo la fecha

CCOO

de vacaciones para toda la plantilla. Para respetar la normativa comunitaria garantizadora del principio de igualdad de trato y no discriminación y del derecho al disfrute de vacaciones anuales, el acuerdo de 7 de mayo de 2001 debería haber contemplado la especial situación de las trabajadoras embarazadas en la empresa, garantizando el doble derecho a descanso maternal y a vacaciones. Basándose en la sentencia de 21 de octubre de 1999, Lewen (C-333/97, Rec. p.I-7243), el órgano jurisdiccional remitente considera que, al no hacerlo, dicho acuerdo vulneró la normativa comunitaria aplicable.

25 En caso de respuesta afirmativa a su primera cuestión, es decir, en el supuesto de que su interpretación del Derecho comunitario sea confirmada, el órgano jurisdiccional remitente considera que debe resolverse en el supuesto que se enjuicia una segunda cuestión. A este respecto, el juez remitente recuerda que la trabajadora disfruta, conforme a la legislación nacional, de un período de descanso maternal superior en dos semanas al mínimo fijado en el artículo 8, apartado 1, de la Directiva 92/85 y que también tendría derecho conforme a la normativa nacional a 30días naturales de vacaciones anuales, dos por encima de las cuatro semanas (28días) reconocidas por el artículo 7 de la Directiva93/104.

26 Dado que el Derecho nacional es más favorable para los trabajadores que la Directiva 92/85, el órgano jurisdiccional remitente considera que el derecho que ha de reconocerse a la trabajadora debe abarcar el total de 30días naturales de vacaciones anuales, establecidos en la legislación nacional y refrendados por el convenio colectivo de aplicación.

27 En estas circunstancias, el Juzgado de lo Social nº33 de Madrid decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia las cuestiones prejudiciales siguientes:

"1) ¿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 sus vacaciones anuales en período distinto del pactado y no coincidente con el de su baja maternal?

2) De responderse positivamente a la pregunta anterior, ¿el contenido material del derecho al disfrute de vacaciones anuales, comprende exclusivamente las cuatro semanas de descanso referidas en el art.7.1 de la Directiva 93/104, o se extiende a los 30días naturales establecidos por la legislación nacional, art.38.1 del Real Decreto Legislativo 1/95 Estatuto de los Trabajadores?"

Sobre las cuestiones prejudiciales

Sobre la primera cuestión

28 Conforme al artículo 7, apartado 1, de la Directiva 93/104, 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 concesión establecidas en las legislaciones y/o prácticas nacionales.

29 El derecho de cada trabajador a disfrutar de vacaciones anuales retribuidas debe considerarse un principio del Derecho social comunitario de

CCOO

especial importancia, respecto al cual no pueden establecerse excepciones y cuya aplicación por parte de las autoridades nacionales competentes únicamente puede efectuarse respetando los límites establecidos expresamente por la propia Directiva93/104 (sentencia BECTU, antes citada, apartado43).

30 Resulta significativo a este respecto que dicha Directiva establezca además la regla de que el trabajador deberá normalmente poder disfrutar de un descanso efectivo, en aras de una protección eficaz de su seguridad y de su salud, ya que sólo en caso de que concluya la relación laboral su artículo 7, apartado 2, permite que el derecho a las vacaciones anuales retribuidas sea sustituido por una compensación financiera (sentencia BECTU, antes citada, apartado44).

31 El artículo 7, apartado 1, de la Directiva93/104, con arreglo al cual los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias "de conformidad con las condiciones de obtención y concesión establecidas en las legislaciones y/o prácticas nacionales", debe interpretarse en el sentido de que las modalidades de aplicación nacionales deberán en cualquier caso respetar el derecho a un período de al menos cuatro semanas de vacaciones anuales retribuidas.

32 La finalidad del derecho a disfrutar de vacaciones anuales es diferente de la del derecho al permiso de maternidad. Este último tiene por objeto, por una parte, la protección de la condición biológica de la mujer durante su embarazo y después de éste, y, por otra parte, la protección de las particulares relaciones entre la mujer y su hijo durante el período que sigue al embarazo y al parto (véanse las sentencias de 12 de julio de 1984, Hofmann, 184/83, Rec. p.3047, apartado 25; Thibault, antes citada, apartado 25, y Boyle y otros, antes citada, apartado41).

33 El artículo 7, apartado 1, de la Directiva93/104 debe interpretarse, por tanto, en el sentido de que en caso de coincidencia entre las fechas de un permiso de maternidad de una trabajadora y las de las vacaciones anuales de la totalidad de la plantilla, no pueden considerarse cumplidas las exigencias de la Directiva relativas a las vacaciones anuales retribuidas.

34 Además, el artículo 11, apartado 2, letraa), de la Directiva92/85, dispone que en el caso de un permiso de maternidad deberán garantizarse los derechos inherentes al contrato de trabajo de la trabajadora distintos de los indicados en la letrab) de la misma disposición.

35 Por lo tanto, lo mismo será de aplicación en relación con el derecho a disfrutar de vacaciones anuales retribuidas.

36 Con respecto a la Directiva76/207, hay que precisar que la fijación del período de las vacaciones anuales retribuidas se rige por lo dispuesto en ella (véase, en relación con la fijación del inicio del permiso de maternidad, la sentencia Boyle y otros, antes citada, apartado47).

37 La citada Directiva tiene por objeto conseguir una igualdad material y no meramente formal. En efecto, el ejercicio de los derechos conferidos a las mujeres en virtud del artículo 2, apartado 3, de dicha Directiva 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 (véase la sentencia Thibault, antes citada, apartado26).

38 De lo antedicho se deduce que el artículo 5, apartado 1, de la Directiva76/207 ha de interpretarse en el sentido de que una trabajadora deberá poder disfrutar de sus vacaciones anuales durante un período distinto del de su permiso de maternidad.

CCOO

39 Lo mismo podrá decirse 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.

40 Por otra parte, procede recordar que, con arreglo al artículo 5, apartado 2, letrab), de la Directiva76/207, los Estados miembros 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.

41 Habida cuenta de todas las consideraciones anteriores, procede responder a la primera cuestión que los artículos 7, apartado 1, de la Directiva93/104, 11, apartado 2, letraa), de la Directiva92/85 y 5, apartado 1, de la Directiva76/207 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.

Sobre la segunda cuestión

42 Mediante su segunda cuestión, el órgano jurisdiccional remitente pretende básicamente que se dilucide si el número de días de vacaciones anuales del que puede disfrutar la trabajadora en circunstancias como las del asunto principal es el establecido como mínimo por el Derecho comunitario o el más elevado establecido por una normativa nacional.

43 Con arreglo al artículo 15 de la Directiva93/104, ésta 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.

44 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 coincide con el período de vacaciones anuales de la totalidad de la plantilla, se rige por el artículo 11, apartado 2, letraa), de la Directiva92/85.

45 Procede, pues, responder a la segunda cuestión que el artículo 11, apartado 2, letraa), de la Directiva92/85 ha de interpretarse en el sentido de que se refiere también al derecho de una trabajadora que se encuentre en unas circunstancias como las del asunto principal a unas vacaciones anuales más largas, establecidas por la normativa nacional, que las vacaciones mínimas establecidas por la Directiva93/104.

Costas

46 Los gastos efectuados por los Gobiernos español e italiano, así como por la Comisión, que han presentado observaciones ante este Tribunal de Justicia, no pueden ser objeto de reembolso. Dado que el procedimiento tiene, para las partes

CGOO

del litigio principal, el carácter de un incidente promovido ante el órgano jurisdiccional nacional, corresponde a éste resolver sobre las costas.

En virtud de todo lo expuesto,

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Sexta)

Pronunciándose sobre las cuestiones planteadas por el Juzgado de lo Social nº33 de Madrid mediante auto de 3 de septiembre de 2001, declara:

1) El artículo 7, apartado 1, de la Directiva93/104/CE del Consejo, de 23 de noviembre de 1993, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, el artículo 11, apartado 2, letraa), de la Directiva92/85/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 (Décima Directiva específica con arreglo al apartado 1 del artículo 16 de la Directiva89/391/CEE), y el artículo 5, apartado 1, de la Directiva76/207/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 empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo, 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 del conjunto de la plantilla.

2) El artículo 11, apartado 2, letraa), de la Directiva92/85 ha de interpretarse en el sentido de que se refiere también al derecho de una trabajadora que se encuentre en unas circunstancias como las del asunto principal a unas vacaciones anuales más largas, establecidas por la normativa nacional, que las vacaciones mínimas establecidas por la Directiva93/104.

Cunha Rodrigues

Puissochet

Schintge

Macken

Colneric

CCOO

Pronunciada en audiencia pública en Luxemburgo, a 18 de marzo de 2004.

El Secretario

El Presidente

R. Grass

V. Skouris

CCOO