

## Resumen

*El TJCE resuelve la cuestión prejudicial planteada por un juzgado de lo social de Madrid y declara 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. Asimismo declara que el número de días de vacaciones anuales del que puede disfrutar la trabajadora en el supuesto de que coincida la baja por maternidad y el período de vacaciones establecido por convenio colectivo, no es el establecido como período mínimo en el derecho comunitario, sino el más largo previsto en la normativa nacional.*

## CLASIFICACIÓN POR CONCEPTOS JURÍDICOS

- Derechos y deberes laborales
  - Derechos laborales básicos
    - Vacaciones y descansos
- Prestaciones de la Seguridad Social
  - Maternidad y paternidad
    - Maternidad
      - Maternidad contributiva
        - Casos particulares
- Vacaciones, permisos y jornada de trabajo
  - Vacaciones y permisos
    - Vacaciones
      - Duración
      - Fijación
      - Disfrute
      - Retribución

## CLASIFICACIÓN POR CONCEPTOS JURÍDICOS

- Modificación, suspensión y extinción del contrato
  - Suspensión del contrato
    - Causas de la suspensión del contrato
      - Maternidad y paternidad
        - Efectos comunes
- Vacaciones, permisos y jornada de trabajo
  - Vacaciones y permisos
    - Crónica de jurisprudencia

## FICHA TÉCNICA

Procedimiento: Prejudicial

### Jurisprudencia

Aplicada sobre CONTRATO DE TRABAJO - JORNADA LABORAL - Modalidades - Jornadas reducidas - Guarda legal de menores, CONTRATO DE TRABAJO - JORNADA LABORAL - Modalidades - Jornadas reducidas - Guarda legal de menores, CONTRATO DE TRABAJO - TRABAJADOR - Mujer trabajadora - Maternidad, CONTRATO DE TRABAJO - TRABAJADOR - Mujer trabajadora - Maternidad por STS Sala 4ª de 6 abril 2004 (J2004/160217)

Aplicada sobre CONTRATO DE TRABAJO - TRABAJADOR - Mujer trabajadora - Maternidad, CONTRATO DE TRABAJO - TRABAJADOR - Mujer trabajadora - Maternidad por STSJ Navarra Sala de lo Social de 27 octubre 2004 (J2004/206412)

Aplicada sobre CONTRATO DE TRABAJO - TRABAJADOR - Mujer trabajadora - Maternidad, CONTRATO DE TRABAJO - TRABAJADOR - Mujer trabajadora - Maternidad por STSJ País Vasco Sala de lo Social de 13 octubre 2004 (J2004/212651)

Aplicada sobre CONTRATO DE TRABAJO - VACACIONES - Fijación en convenio colectivo, CONTRATO DE TRABAJO - VACACIONES - Fijación en convenio colectivo por STSJ País Vasco Sala de lo Social de 23 noviembre 2004 (J2004/233819)

Aplicada por STS Sala 4ª de 2 noviembre 2004 (J2004/248089)

Aplicada sobre CONTRATO DE TRABAJO - VACACIONES - Efectos de la incapacidad transitoria, CONTRATO DE TRABAJO - VACACIONES - Efectos de la incapacidad transitoria por STSJ Madrid Sala de lo Social de 29 septiembre 2005 (J2005/182054)

Aplicada sobre CONTRATO DE TRABAJO - TRABAJADOR - Derechos en la relación de trabajo - No discriminación - Igualdad de la mujer - En el trabajo, CONTRATO DE TRABAJO - TRABAJADOR - Derechos en la relación de trabajo - No discriminación - Igualdad de la mujer - En el trabajo, CONTRATO DE TRABAJO - TRABAJADOR - Derechos en la relación de trabajo - No discriminación - Igualdad de la mujer - En el trabajo por STS Sala 4ª de 10 noviembre 2005 (J2005/206263)

Aplicada sobre CONTRATO DE TRABAJO - VACACIONES - Fijación y duración, CONTRATO DE TRABAJO - VACACIONES - Fijación y duración por STSJ Cataluña Sala de lo Social de 11 noviembre 2005 (J2005/273030)

Aplicada sobre CONTRATO DE TRABAJO - VACACIONES - Retribución, CONTRATO DE TRABAJO - VACACIONES - Retribución por STSJ Baleares Sala de lo Social de 25 mayo 2005 (J2005/77137)

Aplicada sobre CONTRATO DE TRABAJO - VACACIONES - Fijación y duración, CONTRATO DE TRABAJO - VACACIONES - Fijación y duración por STSJ Cataluña Sala de lo Social de 3 febrero 2006 (J2006/113475)

Aplicada sobre CONTRATO DE TRABAJO - VACACIONES - Efectos de la incapacidad transitoria, CONTRATO DE TRABAJO - VACACIONES - Efectos de la incapacidad transitoria, CONTRATO DE TRABAJO - VACACIONES - Fijación en convenio colectivo, CONTRATO DE TRABAJO - VACACIONES - Fijación en convenio colectivo por STSJ Cataluña Sala de lo Social de 3 enero 2006 (J2006/12805)

Aplicada sobre CONTRATO DE TRABAJO - VACACIONES - Efectos de la incapacidad transitoria, CONTRATO DE TRABAJO - VACACIONES - Efectos de la incapacidad transitoria, CONTRATO DE TRABAJO - VACACIONES - Efectos de la incapacidad transitoria por STS Sala 4ª de 11 julio 2006 (J2006/253520)

Aplicada sobre CONTRATO DE TRABAJO - TRABAJADOR - Mujer trabajadora - Permisos para lactancia, CONTRATO DE TRABAJO - TRABAJADOR - Mujer trabajadora - Permisos para lactancia por STSJ Cataluña Sala de lo Social de 26 enero 2006 (J2006/29640)

Aplicada sobre CONTRATO DE TRABAJO - VACACIONES - Efectos de la incapacidad transitoria, CONTRATO DE TRABAJO - VACACIONES - Efectos de la incapacidad transitoria por STSJ Madrid Sala de lo Social de 27 septiembre 2006 (J2006/303187)

Aplicada sobre CONTRATO DE TRABAJO - VACACIONES - Fijación y duración, CONTRATO DE TRABAJO - VACACIONES - Fijación y duración por STSJ País Vasco Sala de lo Social de 1 septiembre 2006 (J2006/405985)

Aplicada sobre CONTRATO DE TRABAJO - TRABAJADOR - Mujer trabajadora - Maternidad, CONTRATO DE TRABAJO - TRABAJADOR - Mujer trabajadora - Maternidad, CONTRATO DE TRABAJO - TRABAJADOR - Mujer trabajadora - Maternidad por STSJ País Vasco Sala de lo Social de 5 septiembre 2006 (J2006/406016)

Aplicada sobre CONTRATO DE TRABAJO - TRABAJADOR - Mujer trabajadora - Maternidad, CONTRATO DE TRABAJO - VACACIONES - Efectos de la incapacidad transitoria, CONTRATO DE TRABAJO - VACACIONES - Efectos de la incapacidad transitoria por STS Sala 4ª de 21 marzo 2006 (J2006/43114)

Aplicada sobre CONTRATO DE TRABAJO - VACACIONES - Cuestiones generales, CONTRATO DE TRABAJO - VACACIONES - Cuestiones generales, CONTRATO DE TRABAJO - VACACIONES - Fijación y duración, CONTRATO DE TRABAJO - VACACIONES - Fijación y duración por STSJ Madrid Sala de lo Social de 5 octubre 2006 (J2006/432170)

Aplicada por STSJ Galicia Sala de lo Social de 27 abril 2006 (J2006/458638)

Aplicada sobre CONTRATO DE TRABAJO - VACACIONES - Cuestiones generales, CONTRATO DE TRABAJO - VACACIONES - Cuestiones generales por STSJ Cataluña Sala de lo Social de 16 octubre 2006 (J2006/468882)

Aplicada sobre CONTRATO DE TRABAJO - VACACIONES - Retribución, CONTRATO DE TRABAJO - VACACIONES - Retribución por STSJ Baleares Sala de lo Social de 4 abril 2006 (J2006/84197)

Aplicada sobre CONTRATO DE TRABAJO - VACACIONES - Cuestiones generales, CONTRATO DE TRABAJO - VACACIONES - Cuestiones generales por STSJ Aragón Sala de lo Social de 15 febrero 2006 (J2006/93445)

Aplicada sobre CONTRATO DE TRABAJO - VACACIONES - Cuestiones generales, CONTRATO DE TRABAJO - VACACIONES - Cuestiones generales por STSJ Aragón Sala de lo Social de 14 febrero 2006 (J2006/93455)

Aplicada sobre CONTRATO DE TRABAJO - VACACIONES - Efectos de la incapacidad transitoria, CONTRATO DE TRABAJO - VACACIONES - Efectos de la incapacidad transitoria por STSJ Cantabria Sala de lo Social de 9 mayo 2007 (J2007/109432)

Aplicada sobre CONTRATO DE TRABAJO - VACACIONES - Fijación y duración, CONTRATO DE TRABAJO - VACACIONES - Fijación y duración por STSJ Cataluña Sala de lo Social de 10 mayo 2007 (J2007/137843)

Aplicada sobre CONTRATO DE TRABAJO - TRABAJADOR - Mujer trabajadora - Maternidad, CONTRATO DE TRABAJO - TRABAJADOR - Mujer trabajadora - Maternidad, CONTRATO DE TRABAJO - TRABAJADOR - Mujer trabajadora - Maternidad por STSJ La Rioja Sala de lo Social de 7 marzo 2007 (J2007/139907)

Aplicada sobre CONTRATO DE TRABAJO - VACACIONES - Efectos de la incapacidad transitoria, CONTRATO DE TRABAJO - VACACIONES - Efectos de la incapacidad transitoria por STSJ Asturias Sala de lo Social de 27 abril 2007 (J2007/141053)

Aplicada sobre CONTRATO DE TRABAJO - VACACIONES - Efectos de la incapacidad transitoria, CONTRATO DE TRABAJO - VACACIONES - Efectos de la incapacidad transitoria, CONTRATO DE TRABAJO - VACACIONES - Efectos de la incapacidad transitoria por STSJ Asturias Sala de lo Social de 13 julio 2007 (J2007/163987)

Aplicada sobre CONTRATO DE TRABAJO - VACACIONES - Retribución, CONTRATO DE TRABAJO - VACACIONES - Retribución por STSJ Cast-León (Bur) Sala de lo Social de 12 julio 2007 (J2007/167682)

Aplicada sobre CONTRATO DE TRABAJO - VACACIONES - Efectos de la incapacidad transitoria, CONTRATO DE TRABAJO - VACACIONES - Efectos de la incapacidad transitoria por STS Sala 4ª de 21 noviembre 2007 (J2007/230136)

Aplicada sobre CONTRATO DE TRABAJO - VACACIONES - Cuestiones generales, CONTRATO DE TRABAJO - VACACIONES - Cuestiones generales, CONTRATO DE TRABAJO - VACACIONES - Cuestiones generales por STS Sala 4ª de 3 octubre 2007 (J2007/230158)

Aplicada sobre CONTRATO DE TRABAJO - VACACIONES - Fijación en convenio colectivo, CONTRATO DE TRABAJO - VACACIONES - Fijación en convenio colectivo, CONTRATO DE TRABAJO - VACACIONES - Efectos de la incapacidad transitoria, CONTRATO DE TRABAJO - VACACIONES - Efectos de la incapacidad transitoria por STSJ Andalucía (Gra) Sala de lo Social de 31 enero 2007 (J2007/247239)

Aplicada sobre CONTRATO DE TRABAJO - VACACIONES - Efectos de la incapacidad transitoria, CONTRATO DE TRABAJO - VACACIONES - Efectos de la incapacidad transitoria por STSJ Cataluña Sala de lo Social de 19 octubre 2007 (J2007/252624)

Aplicada sobre CONTRATO DE TRABAJO - VACACIONES - Efectos de la incapacidad transitoria, CONTRATO DE TRABAJO - VACACIONES - Efectos de la incapacidad transitoria por STSJ Madrid Sala de lo Social de 11 diciembre 2007 (J2007/339191)

Aplicada sobre CONTRATO DE TRABAJO - TRABAJADOR - Mujer trabajadora - Normativa y jurisprudencia comunitaria - Otros supuestos, CONTRATO DE TRABAJO - TRABAJADOR - Mujer trabajadora - Normativa y jurisprudencia comunitaria - Otros supuestos, CONTRATO DE TRABAJO - TRABAJADOR - Mujer trabajadora - Maternidad, CONTRATO DE TRABAJO - TRABAJADOR - Mujer trabajadora - Maternidad por STSJ Andalucía (Sev) Sala de lo Social de 15 noviembre 2007 (J2007/347638)

Aplicada sobre CONTRATO DE TRABAJO - VACACIONES - Efectos de la incapacidad transitoria, CONTRATO DE TRABAJO - VACACIONES - Efectos de la incapacidad transitoria por STSJ Aragón Sala de lo Social de 12 diciembre 2007 (J2007/348420)

Aplicada sobre CONTRATO DE TRABAJO - VACACIONES - Fijación y duración, CONTRATO DE TRABAJO - VACACIONES - Fijación y duración por STSJ Galicia Sala de lo Social de 16 marzo 2007 (J2007/73648)

Aplicada sobre CONTRATO DE TRABAJO - VACACIONES - Fijación y duración, CONTRATO DE TRABAJO - VACACIONES - Fijación y duración por STSJ Galicia Sala de lo Social de 13 marzo 2007 (J2007/74141)

Aplicada sobre CONTRATO DE TRABAJO - VACACIONES - Cuestiones generales, CONTRATO DE TRABAJO - VACACIONES - Cuestiones generales por STSJ Aragón Sala de lo Social de 30 enero 2007 (J2007/91995)

Aplicada sobre CONTRATO DE TRABAJO - VACACIONES - Retribución, CONTRATO DE TRABAJO - VACACIONES - Retribución por STSJ Baleares Sala de lo Social de 25 abril 2007 (J2007/92881)

Aplicada por STSJ Cataluña Sala de lo Social de 22 enero 2008 (J2008/20787)

Aplicada sobre CONTRATO DE TRABAJO - VACACIONES - Fijación y duración, CONTRATO DE TRABAJO - VACACIONES - Fijación y duración por STSJ Madrid Sala de lo Social de 9 abril 2008 (J2008/326065)

Aplicada sobre CONTRATO DE TRABAJO - TRABAJADOR - Mujer trabajadora - Maternidad, CONTRATO DE TRABAJO - TRABAJADOR - Mujer trabajadora - Maternidad por STSJ Andalucía (Sev) Sala de lo Social de 31 enero 2008 (J2008/344499)

Aplicada sobre CONTRATO DE TRABAJO - VACACIONES - Fijación y duración, CONTRATO DE TRABAJO - VACACIONES - Fijación y duración por SJdo. Social de 27 febrero 2008 (J2008/374404)

Aplicada sobre CONTRATO DE TRABAJO - VACACIONES - Fijación y duración, CONTRATO DE TRABAJO - VACACIONES - Fijación y duración por STSJ Valencia Sala de lo Social de 13 marzo 2008 (J2008/88741)

Aplicada sobre CONTRATO DE TRABAJO - VACACIONES - Efectos de la incapacidad transitoria, CONTRATO DE TRABAJO - VACACIONES - Efectos de la incapacidad transitoria por STSJ Asturias Sala de lo Social de 5 junio 2009 (J2009/124806)

Aplicada sobre CONTRATO DE TRABAJO - VACACIONES - Retribución, CONTRATO DE TRABAJO - VACACIONES - Retribución por STSJ Canarias (sede Santa Cruz) Sala de lo Social de 15 mayo 2009 (J2009/147433)

Aplicada por STSJ Cast-León (Bur) Sala de lo Social de 28 enero 2009 (J2009/151761)

Aplicada por SJdo. Social de 2 marzo 2009 (J2009/16253)

Aplicada por STS Sala 4ª de 24 junio 2009 (J2009/171920)

Aplicada sobre CONTRATO DE TRABAJO - TRABAJADOR - Mujer trabajadora - Maternidad, CONTRATO DE TRABAJO - TRABAJADOR - Mujer trabajadora - Maternidad, CONTRATO DE TRABAJO - TRABAJADOR - Mujer trabajadora - Maternidad por STSJ Andalucía (Sev) Sala de lo Social de 1 julio 2009 (J2009/238410)

Aplicada sobre CONTRATO DE TRABAJO - VACACIONES - Efectos de la incapacidad transitoria, CONTRATO DE TRABAJO - VACACIONES - Efectos de la incapacidad transitoria por STSJ Aragón Sala de lo Social de 23 septiembre 2009 (J2009/264642)

Aplicada sobre CONTRATO DE TRABAJO - TRABAJADOR - Mujer trabajadora - Maternidad, CONTRATO DE TRABAJO - TRABAJADOR - Mujer trabajadora - Maternidad, CONTRATO DE TRABAJO - TRABAJADOR - Mujer trabajadora - Normativa y jurisprudencia comunitaria - En las condiciones de trabajo, CONTRATO DE TRABAJO - TRABAJADOR - Mujer trabajadora - Normativa y jurisprudencia comunitaria - En las condiciones de trabajo por STSJ Galicia Sala de lo Social de 23 octubre 2009 (J2009/293434)

Aplicada sobre CONTRATO DE TRABAJO - VACACIONES - Efectos de la incapacidad transitoria, CONTRATO DE TRABAJO - VACACIONES - Efectos de la incapacidad transitoria, CONTRATO DE TRABAJO - VACACIONES - Fijación y duración, CONTRATO DE TRABAJO - VACACIONES - Fijación y duración por STSJ Navarra Sala de lo Social de 16 diciembre 2009 (J2009/320502)

Aplicada sobre CONTRATO DE TRABAJO - VACACIONES - Efectos de la incapacidad transitoria, CONTRATO DE TRABAJO - VACACIONES - Efectos de la incapacidad transitoria por STSJ Asturias Sala de lo Social de 27 febrero 2009 (J2009/70014)

Aplicada por STSJ Canarias (LPal) Sala de lo Social de 20 marzo 2009 (J2009/87194)

Aplicada sobre CONTRATO DE TRABAJO - VACACIONES - Cuestiones generales, CONTRATO DE TRABAJO - VACACIONES - Cuestiones generales, CONTRATO DE TRABAJO - VACACIONES - Cuestiones generales por STS Sala 4ª de 4 febrero 2010 (J2010/12556)

Aplicada sobre CONTRATO DE TRABAJO - VACACIONES - Cuestiones generales, CONTRATO DE TRABAJO - VACACIONES - Cuestiones generales, CONTRATO DE TRABAJO - VACACIONES - Cuestiones generales por STS Sala 4ª de 18 enero 2010 (J2010/14370)

Aplicada sobre CONTRATO DE TRABAJO - VACACIONES - Efectos de la incapacidad transitoria, CONTRATO DE TRABAJO - VACACIONES - Efectos de la incapacidad transitoria, CONTRATO DE TRABAJO - VACACIONES - Efectos de la incapacidad transitoria por STSJ Cast-León (Bur) Sala de lo Social de 14 octubre 2010 (J2010/219690)

Aplicada sobre CONTRATO DE TRABAJO - VACACIONES - Efectos de la incapacidad transitoria, CONTRATO DE TRABAJO - VACACIONES - Efectos de la incapacidad transitoria por STSJ País Vasco Sala de lo Social de 25 mayo 2010 (J2010/256050)

Aplicada sobre CONTRATO DE TRABAJO - VACACIONES - Efectos de la incapacidad transitoria, CONTRATO DE TRABAJO - VACACIONES - Efectos de la incapacidad transitoria, CONTRATO DE TRABAJO - VACACIONES - Efectos de la incapacidad transitoria por STS Sala 4ª de 15 noviembre 2010 (J2010/259153)

Aplicada sobre CONTRATO DE TRABAJO - VACACIONES - Efectos de la incapacidad transitoria, CONTRATO DE TRABAJO - VACACIONES - Efectos de la incapacidad transitoria por STSJ País Vasco Sala de lo Social de 26 octubre 2010 (J2010/262886)

Aplicada sobre CONTRATO DE TRABAJO - VACACIONES - Efectos de la incapacidad transitoria, CONTRATO DE TRABAJO - VACACIONES - Efectos de la incapacidad transitoria, CONTRATO DE TRABAJO - VACACIONES - Efectos de la incapacidad transitoria por STSJ País Vasco Sala de lo Social de 5 octubre 2010 (J2010/262910)

Aplicada sobre CONTRATO DE TRABAJO - VACACIONES - Efectos de la incapacidad transitoria, CONTRATO DE TRABAJO - VACACIONES - Efectos de la incapacidad transitoria por STSJ País Vasco Sala de lo Social de 1 octubre 2010 (J2010/263315)

Aplicada sobre CONTRATO DE TRABAJO - VACACIONES - Efectos de la incapacidad transitoria, CONTRATO DE TRABAJO - VACACIONES - Efectos de la incapacidad transitoria, CONTRATO DE TRABAJO - VACACIONES - Efectos de la incapacidad transitoria por STS Sala 4ª de 8 febrero 2010 (J2010/26524)

Aplicada sobre CONTRATO DE TRABAJO - VACACIONES - Efectos de la incapacidad transitoria, CONTRATO DE TRABAJO - VACACIONES - Efectos de la incapacidad transitoria por STSJ Galicia Sala de lo Social de 28 octubre 2010 (J2010/285626)

Aplicada sobre CONTRATO DE TRABAJO - VACACIONES - Retribución, CONTRATO DE TRABAJO - VACACIONES - Retribución, FUENTES DEL DERECHO LABORAL - JURISPRUDENCIA - Comunitaria, FUENTES DEL DERECHO LABORAL - JURISPRUDENCIA - Comunitaria por STSJ Madrid Sala de lo Social de 8 octubre 2010 (J2010/286667)

Aplicada sobre CONTRATO DE TRABAJO - TRABAJADOR - Mujer trabajadora - Normativa y jurisprudencia comunitaria - En las condiciones de trabajo, CONTRATO DE TRABAJO - TRABAJADOR - Mujer trabajadora - Normativa y jurisprudencia comunitaria - En las condiciones de trabajo, CONTRATO DE TRABAJO - TRABAJADOR - Mujer trabajadora - Normativa y jurisprudencia comunitaria - En las condiciones de trabajo por STSJ Andalucía (Sev) Sala de lo Social de 5 octubre 2010 (J2010/289288)

Aplicada sobre CONTRATO DE TRABAJO - VACACIONES - Efectos de la incapacidad transitoria, CONTRATO DE TRABAJO - VACACIONES - Efectos de la incapacidad transitoria por STSJ Cast-León (Vall) Sala de lo Social de 27 octubre 2010 (J2010/289932)

Aplicada sobre CONTRATO DE TRABAJO - VACACIONES - Efectos de la incapacidad transitoria, CONTRATO DE TRABAJO - VACACIONES - Efectos de la incapacidad transitoria, CONTRATO DE TRABAJO - VACACIONES - Efectos de la incapacidad transitoria por STSJ Galicia Sala de lo Social de 18 noviembre 2010 (J2010/305575)

Aplicada sobre CONTRATO DE TRABAJO - VACACIONES - Retribución, CONTRATO DE TRABAJO - VACACIONES - Retribución por STSJ Extremadura Sala de lo Social de 16 diciembre 2010 (J2010/309702)

Aplicada sobre CONTRATO DE TRABAJO - VACACIONES - Efectos de la incapacidad transitoria, CONTRATO DE TRABAJO - VACACIONES - Efectos de la incapacidad transitoria por STSJ Galicia Sala de lo Social de 14 diciembre 2010 (J2010/309838)

Aplicada sobre CONTRATO DE TRABAJO - VACACIONES - Efectos de la incapacidad transitoria, CONTRATO DE TRABAJO - VACACIONES - Efectos de la incapacidad transitoria por STSJ Galicia Sala de lo Social de 21 diciembre 2010 (J2010/315366)

Aplicada sobre CONTRATO DE TRABAJO - VACACIONES - Efectos de la incapacidad transitoria, CONTRATO DE TRABAJO - VACACIONES - Efectos de la incapacidad transitoria por STSJ Galicia Sala de lo Social de 21 diciembre 2010 (J2010/315563)

Aplicada por STSJ Cataluña Sala de lo Social de 29 octubre 2010 (J2010/327797)

Aplicada sobre CONTRATO DE TRABAJO - VACACIONES - Efectos de la incapacidad transitoria, CONTRATO DE TRABAJO - VACACIONES - Efectos de la incapacidad transitoria por STSJ Andalucía (Gra) Sala de lo Social de 27 enero 2010 (J2010/338813)

Aplicada sobre CONTRATO DE TRABAJO - VACACIONES - Cuestiones generales, CONTRATO DE TRABAJO - VACACIONES - Cuestiones generales, CONTRATO DE TRABAJO - VACACIONES - Cuestiones generales por STSJ Cast-León (Vall) Sala de lo Social de 3 febrero 2010 (J2010/35603)

Aplicada sobre CONTRATO DE TRABAJO - VACACIONES - Efectos de la incapacidad transitoria, CONTRATO DE TRABAJO - VACACIONES - Efectos de la incapacidad transitoria, CONTRATO DE TRABAJO - VACACIONES - Efectos de la incapacidad transitoria por STSJ Cast-León (Vall) Sala de lo Social de 24 febrero 2010 (J2010/50912)

Aplicada sobre CONTRATO DE TRABAJO - VACACIONES - Efectos de la incapacidad transitoria, CONTRATO DE TRABAJO - VACACIONES - Efectos de la incapacidad transitoria por STSJ País Vasco Sala de lo Social de 12 enero 2010 (J2010/51741)

Aplicada sobre CONTRATO DE TRABAJO - VACACIONES - Efectos de la incapacidad transitoria, CONTRATO DE TRABAJO - VACACIONES - Efectos de la incapacidad transitoria por STSJ Cast-León (Bur) Sala de lo Social de 25 marzo 2010 (J2010/64384)

Aplicada sobre CONTRATO DE TRABAJO - VACACIONES - Efectos de la incapacidad transitoria, CONTRATO DE TRABAJO - VACACIONES - Efectos de la incapacidad transitoria, CONTRATO DE TRABAJO - VACACIONES - Efectos de la incapacidad transitoria por STS Sala 4ª de 25 mayo 2011 (J2011/131441)

Aplicada sobre CONTRATO DE TRABAJO - VACACIONES - Efectos de la incapacidad transitoria, CONTRATO DE TRABAJO - VACACIONES - Efectos de la incapacidad transitoria por STSJ Cast-León (Bur) Sala de lo Social de 21 julio 2011 (J2011/165105)

Aplicada sobre CONTRATO DE TRABAJO - VACACIONES - Cuestiones generales, CONTRATO DE TRABAJO - VACACIONES - Cuestiones generales por STSJ País Vasco Sala de lo Social de 7 junio 2011 (J2011/176856)

Aplicada sobre CONTRATO DE TRABAJO - TRABAJADOR - Mujer trabajadora - Normativa y jurisprudencia comunitaria - Otros supuestos, CONTRATO DE TRABAJO - TRABAJADOR - Mujer trabajadora - Normativa y jurisprudencia comunitaria - Otros supuestos por STSJ País Vasco Sala de lo Social de 1 febrero 2011 (J2011/176960)

Aplicada sobre CONTRATO DE TRABAJO - VACACIONES - Efectos de la incapacidad transitoria, CONTRATO DE TRABAJO - VACACIONES - Efectos de la incapacidad transitoria por STSJ País Vasco Sala de lo Social de 8 febrero 2011 (J2011/177044)

Aplicada sobre CONTRATO DE TRABAJO - VACACIONES - Fijación y duración, CONTRATO DE TRABAJO - VACACIONES - Fijación y duración, CONTRATO DE TRABAJO - VACACIONES - Cuestiones generales, CONTRATO DE TRABAJO - VACACIONES - Cuestiones generales por STSJ Galicia Sala de lo Social de 12 julio 2011 (J2011/190784)

Aplicada sobre CONTRATO DE TRABAJO - VACACIONES - Efectos de la incapacidad transitoria, CONTRATO DE TRABAJO - VACACIONES - Efectos de la incapacidad transitoria por STSJ Baleares Sala de lo Social de 15 junio 2011 (J2011/195509)

Aplicada sobre CONTRATO DE TRABAJO - VACACIONES - Fijación y duración, CONTRATO DE TRABAJO - VACACIONES - Fijación y duración, CONTRATO DE TRABAJO - VACACIONES - Cuestiones generales, CONTRATO DE TRABAJO - VACACIONES - Cuestiones generales por STSJ Galicia Sala de lo Social de 21 julio 2011 (J2011/197102)

Aplicada sobre CONTRATO DE TRABAJO - VACACIONES - Efectos de la incapacidad transitoria, CONTRATO DE TRABAJO - VACACIONES - Efectos de la incapacidad transitoria por STSJ Galicia Sala de lo Social de 8 julio 2011 (J2011/197113)

Aplicada sobre CONTRATO DE TRABAJO - VACACIONES - Cómputo - Determinación del trabajo efectivo - Incapacidad temporal, CONTRATO DE TRABAJO - VACACIONES - Cómputo - Determinación del trabajo efectivo - Incapacidad temporal, CONTRATO DE TRABAJO - VACACIONES - Fijación y duración, CONTRATO DE TRABAJO - VACACIONES - Fijación y duración, CONTRATO DE TRABAJO - VACACIONES - Cuestiones generales, CONTRATO DE TRABAJO - VACACIONES - Cuestiones generales por STSJ Galicia Sala de lo Social de 11 julio 2011 (J2011/197114)

Aplicada sobre CONTRATO DE TRABAJO - VACACIONES - Efectos de la incapacidad transitoria, CONTRATO DE TRABAJO - VACACIONES - Efectos de la incapacidad transitoria por STSJ Galicia Sala de lo Social de 14 julio 2011 (J2011/197167)

Aplicada sobre CONTRATO DE TRABAJO - VACACIONES - Efectos de la incapacidad transitoria, CONTRATO DE TRABAJO - VACACIONES - Efectos de la incapacidad transitoria por STSJ Canarias (LPal) Sala de lo Social de 29 julio 2011 (J2011/245566)

Aplicada sobre CONTRATO DE TRABAJO - VACACIONES - Efectos de la incapacidad transitoria, CONTRATO DE TRABAJO - VACACIONES - Efectos de la incapacidad transitoria, CONTRATO DE TRABAJO - VACACIONES - Efectos de la incapacidad transitoria por STSJ Madrid Sala de lo Social de 2 diciembre 2011 (J2011/324023)

Aplicada sobre CONTRATO DE TRABAJO - VACACIONES - Efectos de la incapacidad transitoria, CONTRATO DE TRABAJO - VACACIONES - Efectos de la incapacidad transitoria por STSJ País Vasco Sala de lo Social de 7 diciembre 2011 (J2011/367512)

Aplicada sobre CONTRATO DE TRABAJO - VACACIONES - Efectos de la incapacidad transitoria, CONTRATO DE TRABAJO - VACACIONES - Efectos de la incapacidad transitoria, CONTRATO DE TRABAJO - VACACIONES - Efectos de la incapacidad transitoria por STSJ Cataluña Sala de lo Social de 24 marzo 2011 (J2011/77160)

Aplicada por STSJ Cataluña Sala de lo Social de 1 abril 2011 (J2011/87428)

Aplicada sobre CONTRATO DE TRABAJO - VACACIONES - Efectos de la incapacidad transitoria, CONTRATO DE TRABAJO - VACACIONES - Efectos de la incapacidad transitoria por STSJ Cast-León (Vall) Sala de lo Social de 11 mayo 2011 (J2011/95122)

Aplicada por STC Pleno de 19 mayo 2011 (J2011/96127)

Aplicada sobre DERECHO COMUNITARIO - SUPUESTOS DIVERSOS, DERECHO COMUNITARIO - SUPUESTOS DIVERSOS, CONTRATO DE TRABAJO - VACACIONES - Efectos de la incapacidad transitoria, CONTRATO DE TRABAJO - VACACIONES - Efectos de la incapacidad transitoria por STS Sala 4ª de 23 enero 2012 (J2012/19275)

En relación con STJCE Sala 6ª de 18 marzo 2004 (J2004/4574)

## Comentarios

Aplicada por Duración

Aplicada por Fijación

Aplicada por Casos particulares

Aplicada por Disfrute

Aplicada por Vacaciones y descansos

Aplicada por Efectos comunes

Aplicada por Crónica de Jurisprudencia. Vacaciones y tiempo de trabajo

## SENTENCIA

En el asunto C-342/01,

que tiene por objeto una petición dirigida al Tribunal de Justicia, con arreglo al artículo 234 CE, por el Juzgado de lo Social núm. 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 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, letra a), 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 núm.33 de Madrid planteó, con arreglo al artículo 234 CE, 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, letra a), 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 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 letra b);

b) el mantenimiento de una remuneración y/o el beneficio de una prestación adecuada de las trabajadoras a que se refiere el artículo 2. (...)"

9. Según el artículo 2, apartado s 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 de sexo.

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

(...) 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 núm.75, 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 16 semanas igual al legal.

14. En su artículo 43 se regulan las vacaciones anuales y se fija su duración en 30 días naturales, indicándose que al menos 15 días 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 de 2001.

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.

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 de 2001.

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 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 30 días naturales de vacaciones anuales, dos por encima de las cuatro semanas (28 días) reconocidas por el artículo 7 de la Directiva 93/104.

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 30 días 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 núm.33 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 30 días 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 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 Directiva 93/104 (sentencia BECTU, antes citada, apartado 43).

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, apartado 44).

31. El artículo 7, apartado 1, de la Directiva 93/104, 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, apartado 41).

33. El artículo 7, apartado 1, de la Directiva 93/104 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, letra a), de la Directiva 92/85, 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 letra b) 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 Directiva 76/207, 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, apartado 47).

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, apartado 26).

38. De lo antedicho se deduce que el artículo 5, apartado 1, de la Directiva 76/207 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.

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, letra b), de la Directiva 76/207, 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 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.

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 Directiva 93/104, 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, letra a), de la Directiva 92/85.

45. Procede, pues, responder a la segunda cuestión que el artículo 11, apartado 2, letra a), de la Directiva 92/85 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 Directiva 93/104.

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 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 núm.33 de Madrid mediante auto de 3 de septiembre de 2001, declara:

1) El 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, el artículo 11, apartado 2, letra a), 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), y el 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 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, letra a), de la Directiva 92/85 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 Directiva 93/104.

1.- Lengua de procedimiento: español.