CONCLUSIONES DE LA ABOGADO GENERAL SRA. CHRISTINE STIX-HACKL presentadas el 27 de octubre de 2005 [1]

I. Introducción

1. En los presentes asuntos, se solicita al Tribunal de Justicia que interprete el artículo 7 de la Directiva 93/104/CE. [2] Los órganos jurisdiccionales remitentes desean saber, en esencia, en qué medida es compatible con la citada disposición una normativa nacional que

— permite la integración de la paga de vacaciones en el salario de un trabajador y que tal paga se abone como parte de la retribución del tiempo de trabajo, y

— en consecuencia, permite la falta de pago de esta retribución respecto a un período de vacaciones efectivamente disfrutado («rolled up holiday pay»).

1 — Lengua original: alemán.

2 — Directiva del Consejo, de 23 de noviembre de 1993, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo (DO L 307, p. 18; en lo sucesivo, «Directiva»).

II. Marco jurídico

A. *Derecho comunitario*

2. El artículo 7 de la Directiva 93/104, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, 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 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.»

B. *Derecho nacional*

3. El Reino Unido ha adaptado su Derecho a la Directiva 93/104 mediante el Working Time Regulations 1998 (Reglamento relativo al tiempo de trabajo).

4. El artículo 13 prevé:

«1) [...] el trabajador tendrá derecho a cuatro semanas de vacaciones anuales durante cada año de trabajo.

[...]

9) Las vacaciones a las que el trabajador tiene derecho con arreglo al presente artículo podrán ser disfrutadas en varios períodos, si bien:

a) sólo podrán ser disfrutadas durante el año de trabajo al que correspondan dichas vacaciones, y

b) no podrán ser sustituidas por un pago compensatorio excepto cuando se resuelva el contrato de trabajo del trabajador.»

5. A tenor del artículo 16:

«1) El trabajador tendrá derecho a ser retribuido por cualquier período de vacaciones anuales a que tenga derecho con arreglo al artículo 13, con un salario equivalente a una semana de salario por cada semana de vacaciones.

[...]

4) La existencia del derecho a la retribución prevista en el número 1 no afectará a ningún derecho de remuneración del trabajador establecido en su contrato ("remuneración contractual").

5) Cualquier remuneración contractual pagada a un trabajador por un período de vacaciones se aplicará a liberar cualquier obligación de pago del empresario con arreglo al presente artículo en relación con dicho período; a la inversa, cualquier pago de una remuneración con arreglo al presente artículo por un período se aplicará a liberar al empresario de cualquier obligación de pago de la remuneración contractual correspondiente a dicho período.»

6. El artículo 35 establece:

«1) Cualquier disposición de un acuerdo (sea un contrato de trabajo o no) será nula de pleno Derecho en la medida en que pretenda:

i) a) excluir o limitar la aplicación de cualquier disposición del presente Reglamento, salvo en la medida en que el presente Reglamento establezca que un acuerdo producirá dichos efectos [...]»

III. Hechos, procedimiento principal y cuestiones prejudiciales

A. *Asunto C-131/04 (Robinson-Steele)*

1. Hechos

7. El asunto C-131/04 versa sobre un litigio suscitado en el procedimiento principal entre el Sr. C.D. Robinson-Steele, en su condición de trabajador, y R. D. Retail Services Ltd, empresario del anterior.

8. El Sr. Robinson-Steele trabajó para R. D. Retail Services desde el 19 de abril de 2002 hasta el 19 de diciembre de 2003 en virtud de diferentes condiciones contractuales –en cualquier caso, por última vez como trabajador temporal–. El contrato de trabajo en vigor a partir del 29 de junio de 2003 estipulaba en particular que el derecho a la retribución de las vacaciones se devengaría en proporción al período de tiempo trabajado de forma continua por el trabajador temporal en comisión de servicios durante el año de referencia. Además, el contrato contenía la aceptación del trabajador temporal de que el pago relativo al derecho a las vacaciones retribuidas se sumaría a la tarifa horaria del trabajador temporal, al 8,33 % de tal tarifa, en el momento del pago de la misma.

9. Según la información facilitada por el órgano jurisdiccional remitente, matemáticamente, un elemento de retribución de las vacaciones del 8,33 % equivale a la cantidad correcta que corresponde a la retribución de una semana después de que el trabajador haya trabajado de forma continua durante tres meses con arreglo al plan de turnos de día y de noche.

10. El Sr. Robinson-Steele recibía una retribución semanal. En sus nóminas se indicaba: «La retribución incluye el pago de los días libres y los días de enfermedad». No figuraba ninguna otra indicación en la nómina relativa al elemento de pago que representa la retribución de las vacaciones anuales.

2. Procedimiento nacional

11. El 14 de enero de 2004, el Sr. Robinson-Steele (en lo sucesivo, «demandante en el procedimiento principal») interpuso una demanda ante el Employment Tribunal de Leeds. En ella afirmaba, en esencia, que había trabajado para R. D. Retail Services (en lo sucesivo, «demandada en el procedimiento principal») durante veinte meses y sólo le habían abonado la retribución de vacaciones «acumuladas» («rolled up holiday pay»). Así pues, no había podido disfrutar de vacaciones, ya que la retribución correspondiente no se había abonado inmediatamente antes o después de su disfrute, o durante su disfrute.

12. El órgano jurisdiccional remitente considera necesaria una interpretación del artículo 7 de la Directiva porque, por un lado, el Employment Appeal Tribunal inglés, a cuyas decisiones está vinculado, ha declarado que la estipulación contractual sobre la «rolled up holiday pay», en la que se determina una cantidad o porcentaje expresos que se añaden al salario base, es legal con arreglo al Derecho nacional (y en particular con arreglo al Reglamento citado) [3] y, por otro lado, la Inner House of the Court of Session de Escocia declaró inválida una estipulación análoga en virtud de la cual la retribución de las vacaciones está integrada por un pago que se efectúa con independencia del efectivo disfrute de las vacaciones. [4]

3 — Employment Appeal Tribunal, asunto Marshalls Clay Products/Caulfield, (2003) IRLR 552.

4 — Inner House of the Court of Session, asunto MPS Structure Ltd/Munro, (2003) IRLR 350.

13. En consecuencia, mediante resolución de 9 de marzo de 2004, el Employment Tribunal de Leeds planteó al Tribunal de Justicia una petición de decisión prejudicial sobre las siguientes cuestiones:

«1) ¿Son conformes con el artículo 7 de la Directiva 93/104/CE las disposiciones del Derecho nacional que permiten que la retribución de las vacaciones anuales esté incluida en la retribución horaria del trabajador y se pague como parte de la retribución del tiempo de trabajo y no respecto de un período de vacaciones efectivamente disfrutado por el trabajador?

2) ¿Se opone el artículo 7, apartado 2, a que el tribunal nacional impute dichos pagos al empresario, cuando el tribunal pretende conceder al demandante una reparación efectiva con arreglo a las facultades que se recogen en las normativas nacionales?»

B. *Asunto C-257/04*

14. El asunto C-257/04 versa sobre dos litigios planteados a la Court of Appeal (England and Wales) y acumulados por éste.

1. Asunto Caulfield y otros contra Marshalls Clay Products Ltd

a) Hechos

15. Para garantizar una actividad ininterrumpida, en Marshalls Clay Products Ltd se ha establecido un sistema de trabajo por turnos configurado de forma tal que cada uno de los empleados trabaja durante 4 días y posteriormente tiene derecho a 4 días libres.

16. Para poder cumplir los derechos a vacaciones de los empleados a pesar de esta organización del tiempo de trabajo, en julio de 1984 Marshalls Clay Products y un sindicato suscribieron un convenio colectivo que pasó a formar parte del contrato de trabajo de cada empleado y que contiene la siguiente cláusula:

«3. Vacaciones

La paga de vacaciones queda incorporada a la retribución por hora, de modo que no se acumula el derecho a una paga de vacaciones. Las vacaciones se disfrutarán durante los períodos de días de descanso en el marco del sistema de rotación. Con el fin de poder acomodar periodos de vacaciones más largos, cada persona tendrá derecho a:

dos períodos de 8 días consecutivos

y un período de 16 días consecutivos [...]»

17. Por cuanto respecta a la fijación del importe de la paga de vacaciones, [5] existe otro convenio celebrado en mayo de 1984 entre Marshalls Clay Products y un sindicato, el cual estipula, entre otras cosas, cuanto sigue:

«Actualmente, los operarios de Accrington disfrutan de 31 días de paga de vacaciones al año (por 29 días de vacaciones). Como proporción de los restantes días trabajados (232), esto equivale al 13,36 %. Las retribuciones por hora incluyen un 13,36 % en concepto de paga de vacaciones.»

5 — En lo sucesivo, la cantidad que hace las veces de retribución durante períodos de vacaciones se denominará «paga de vacaciones», sin querer insinuar con ello que los derechos a disfrutar de vacaciones fueran compensados, en contra de lo dispuesto en el artículo 7, apartado 2, de la Directiva, por una prestación en metálico.

18. No obstante, la parte de la retribución que hacía las veces de paga de vacaciones incluida no constaba ni en el contrato de trabajo ni en las nóminas; sin embargo, los contratos contenían una remisión a un conjunto de acuerdos celebrados entre el empresario y el sindicato.

19. El órgano jurisdiccional remitente señala que las vacaciones deben tomarse, en conclusión, durante el período de descanso. Los empleados pueden, sin estar obligados a ello, disfrutar de vacaciones de forma consecutiva durante los períodos de 8 días o un período de 16 días, pero sólo acumulando sus días de descanso y, mediante una serie de intercambios alcanzados de mutuo acuerdo, cubriendo los turnos de trabajo de los compañeros.

20. Por los 182 días al año que deben trabajarse con arreglo al sistema de turnos, cada trabajador percibe una paga de vacaciones de 24,32 días de vacaciones retribuidas: de cada 7,515 GBP pagadas por hora trabajada, 6,629 GBP corresponden al tiempo efectivamente trabajado y 88,6 peniques constituyen el suplemento compensatorio de la paga de vacaciones.

21. Así pues, los empleados reciben, en conclusión, una retribución únicamente por los 4 días en que trabajan, y no por los 4 días en los que no trabajan. La retribución horaria pagada a los trabajadores se incrementa de forma tal que comprende la paga de vacaciones. Las tarifas horarias se aplican también a las horas extraordinarias, de suerte que, en caso de realizar tales horas extraordinarias, los empleados perciban complementos tanto del salario base como de la paga de vacaciones.

b) Procedimiento nacional

22. Mediante demandas presentadas el 3 de febrero de 2001, los Sres. J.C. Caulfield, C.F. Caulfield y K.V. Barnes (en lo sucesivo, «demandantes en el procedimiento principal») solicitaron que el Manchester Employment Tribunal condenara a Marshalls Clay Products Ltd (en lo sucesivo, «demandada») al pago de la retribución correspondiente a las vacaciones anuales durante el período comprendido entre el 1 de octubre de 1998 y el 3 de septiembre de 2001.

23. Mediante resolución de 12 de diciembre de 2002, el Manchester Employment Tribunal resolvió en favor de los tres demandantes en el procedimiento principal y ordenó que la compensación a su favor se tasara en una fecha posterior.

24. Mediante recurso de apelación interpuesto ante el Employment Appeal Tribunal, la demandada impugnó esta resolución.

25. El 25 de julio de 2003, el Employment Appeal Tribunal acogió el recurso de la demandada.

2. Asunto Clarke contra Frank Staddon Ltd

a) Hechos

26. Según la información facilitada por el órgano jurisdiccional remitente, el Sr. M. J. Clarke (en lo sucesivo, «demandante en el procedimiento principal») trabajó desde el 2 de abril de 2001 hasta el 23 de junio de 2001 en Frank Staddon Ltd (en lo sucesivo, «demandada») como falso autónomo en virtud de un subcontrato (construction industry scheme). Sin embargo, no se discute en modo alguno que el demandante del procedimiento principal disfruta de los derechos conferidos por la Directiva y por el Working Time Regulations 1998.

27. Desde el 24 de junio de 2001 hasta el 24 de julio de 2001, el demandante en el procedimiento principal estuvo de vacaciones, si bien éstas no le fueron remuneradas.

28. En el contrato del demandante en el procedimiento principal figura la siguiente estipulación:

«La totalidad de la paga de vacaciones y por días no laborables estará incluida dentro de la retribución diaria.»

El mismo contrato contiene una anotación manuscrita junto a la expresión «importe de la retribución» cuyo tenor es el siguiente:

«Salario base 8.689 vacaciones 0,756 = 85 GBP por día.»

29. El mismo desglose figuraba también en la nómina de agosto de 2001. Sin embargo, el porcentaje de 85 GBP se refiere únicamente al período contado a partir del 24 de junio de 2001. Así pues, el demandado no estableció el porcentaje de la retribución diaria incluido en la paga de vacaciones con respecto al período anterior.

b) Procedimiento nacional

30. Mediante demanda recibida por el Employment Tribunal el 20 de noviembre de 2001, el demandante solicitó en el procedimiento principal que se ordenara a la demandada que le pagara la retribución correspondiente a las vacaciones anuales a que había causado derecho como consecuencia de su trabajo en la empresa de la demandada durante el período comprendido entre el 2 de abril de 2001 y el 16 de noviembre de 2001.

31. Mediante resolución de 19 de abril de 2002, el Employment Tribunal desestimó la pretensión del demandante en el procedimiento principal.

32. Mediante recurso de apelación interpuesto ante el Employment Appeal Tribunal, el demandante en el procedimiento principal impugnó la citada resolución.

33. El 25 de julio de 2003, el Employment Appeal Tribunal desestimó el recurso de apelación interpuesto por el demandante en el procedimiento principal.

3. Las cuestiones prejudiciales en el asunto C-257/04

34. Los demandantes en ambos procedimientos nacionales recurrieron ante la Court of Appeal contra la resolución del Employment Appeal Tribunal. Dicho tribunal decidió plantear una cuestión prejudicial a la vista de las manifiestas diferencias de opinión entre el Employment Appeal Tribunal inglés y la Inner House of the Court of Session escocés, así como habida cuenta de que se encontraba pendiente ante el Tribunal de Justicia el asunto Robinson-Steele.

35. En consecuencia, mediante resolución de 25 de junio de 2004, la Court of Appeal planteó al Tribunal de Justicia las siguientes cuestiones prejudiciales:

«1) Una estipulación contractualmente vinculante entre un empresario y un trabajador en la que se establece que una determinada parte del salario pagado al trabajador constituye la "paga de vacaciones" del trabajador (estipulación conocida como "rolled up holiday pay", paga de vacaciones integrada), ¿constituye una vulneración del derecho del trabajador a la retribución de sus vacaciones anuales con arreglo a lo dispuesto en el artículo 7 de la Directiva 93/104/CE sobre el tiempo de trabajo?

2) ¿Sería diferente la respuesta a la primera cuestión si el trabajador recibiera la misma retribución antes y después de la entrada en vigor de la estipulación vinculante de que se trata, de modo que el efecto producido por la estipulación no fuera proporcionar una retribución adicional, sino más bien imputar una parte de los salarios pagaderos al trabajador como paga de vacaciones?

3) En caso de respuesta afirmativa a la primera cuestión, ¿constituye una vulneración del derecho a vacaciones anuales retribuidas establecido en el artículo 7 considerar dicha retribución como un crédito posteriormente compensado con los derechos otorgados con arreglo a la Directiva?

4) Para cumplir la obligación establecida en el artículo 7 de la Directiva 93/104/CE de asegurar que los trabajadores tengan derecho a unas vacaciones anuales retribuidas de al menos cuatro semanas, ¿es necesario que el pago de la retribución al trabajador se efectúe en

el período retributivo en el que tome sus vacaciones anuales, o, para cumplir con el artículo 7, es suficiente que el pago se realice a lo largo del año en varios plazos?»

IV. Sobre las cuestiones prejudiciales

A. *Observaciones preliminares*

36. Ha de señalarse con carácter previo que, según reiterada jurisprudencia, corresponde al órgano jurisdiccional nacional apreciar la necesidad de una decisión prejudicial. [6] En caso de existir dudas sobre si las cuestiones han sido planteadas correctamente con vistas a la apreciación del asunto conforme al Derecho comunitario, el Tribunal de Justicia puede, en su caso, reformular las cuestiones. [7]

37. En el marco del procedimiento prejudicial previsto en el artículo 234 CE, la interpretación del Derecho comunitario se cuenta entre las funciones del Tribunal de Justicia. Por cuanto respecta a la primera cuestión prejudicial planteada en el asunto C-131/04, ha de señalarse antes de nada que, a la vista de su contexto, no se trata aquí de elucidar en qué medida una disposición de Derecho secundario es compatible con normas internas, sino, antes bien, en qué medida la disposición controvertida de Derecho secundario es contraria a determinadas disposiciones internas.

38. Sin embargo, una comparación entre la primera cuestión prejudicial planteada en el asunto C-257/04 y las correspondientes manifestaciones realizadas por el órgano jurisdiccional remitente en dicho asunto pone de manifiesto que en el citado asunto –y, por tanto, también en el asunto C-131/04– no se trata tanto de saber si el Derecho comunitario se opone a determinadas disposiciones internas como de elucidar si debe inferirse una interpretación conforme de estas disposiciones nacionales, a la vista del contenido normativo del artículo 7 de la Directiva, que se traduzca en la invalidez de determinadas estipulaciones contenidas en contratos de trabajo o en convenios colectivos en virtud de las cuales se integra la paga de vacaciones en las retribuciones ordinarias del trabajador («rolled up holiday pay»).

39. La primera cuestión prejudicial en el asunto C-131/04 debe, pues, reformularse a la vista de las cuestiones primera, segunda y cuarta del asunto C-257/04 e interpretarse en el sentido de que el órgano jurisdiccional remitente desea saber en esencia si el derecho del trabajador, que en su caso debe inferirse del artículo 7 de la Directiva, a unas

6 — Sentencias de 6 de diciembre de 2001, Clean Car Autoservice (C-472/99, Rec. p. I-9687), apartado 13, y de 7 de enero de 2003, Banque internationale pour l'Afrique occidentale [BIAO], (C-306/99, Rec. p. I-1), apartado 88.

7 — En todas las circunstancias, el Tribunal de Justicia intenta, en reiterada jurisprudencia, facilitar al órgano jurisdiccional remitente precisiones útiles para la apreciación del litigio de que conoce. A tal respecto, véanse, por ejemplo, las sentencias de 4 de julio de 2000, Haim (C-424/97, Rec. p. I-5123), apartado 58, y de 12 de septiembre de 2000, Geffroy (C-366/98, Rec. p. I-6579), apartado 20.

vacaciones remuneradas se opone al pago, acordado por vía contractual o convencional, de los períodos de vacaciones conjuntamente con el desembolso de las retribuciones.

40. Sin embargo, el órgano jurisdiccional remitente en el asunto C-257/04 subraya no sin razón que ni la Directiva ni las disposiciones de adaptación nacionales contienen una regulación expresa de tales cláusulas. En este contexto, ha de recordarse la obligación que incumbe al juez nacional de interpretar las disposiciones nacionales, en particular las adoptadas para incorporar una Directiva, conforme al Derecho comunitario y, en consecuencia, a la Directiva.

41. A partir de la premisa que ha de inferirse de ambas peticiones de decisión prejudicial en el sentido que, en opinión del juez nacional, las disposiciones nacionales son susceptibles de ser interpretadas, [8] el Tribunal de Justicia no tiene que pronunciarse a fin de cuentas, en el presente asunto, sobre la adaptación de la Directiva 93/104 en el Reino Unido, sino que tiene que facilitar a los órganos jurisdiccionales remitentes una interpretación de las disposiciones comunitarias pertinentes que a su vez les permita realizar una interpretación de las disposiciones nacionales lo más conforme posible a la hora de apreciar la controvertida estipulación sobre la paga de vacaciones integrada.

8 — En efecto, de las manifestaciones de ambos órganos jurisdiccionales remitentes se infiere que los órganos jurisdiccionales ingleses, por un lado, y los escoceses, por otro, han interpretado de forma distinta las disposiciones de aplicación en relación con las estipulaciones mencionadas.

42. El Tribunal de Justicia señala en reiterada jurisprudencia que, «al aplicar el Derecho interno y, en particular, las disposiciones de una normativa específicamente adoptada para ejecutar lo exigido por una directiva, el órgano jurisdiccional nacional está obligado a interpretar el Derecho nacional, en la medida de lo posible, a la luz de la letra y de la finalidad de la directiva de que se trate para alcanzar el resultado que ésta persigue y, por lo tanto, atenerse al artículo 249 CE, párrafo tercero». [9]

43. Reviste una importancia particular la circunstancia de que este principio de interpretación del Derecho nacional conforme al Derecho comunitario ha sido corroborado en el citado asunto Pfeiffer y otros en relación con las disposiciones en materia de duración máxima del tiempo de trabajo contenidas en la Directiva. El Tribunal de Justicia declaró en particular que «el órgano jurisdiccional remitente, que conoce de litigios como los principales, que están comprendidos en el ámbito de aplicación de la Directiva 93/104 y tienen su origen en hechos posteriores a la expiración del plazo de adaptación del Derecho nacional a ésta, al aplicar las disposiciones del Derecho nacional destinadas especialmente a adaptarlo a dicha Directiva, debe interpretarlas, en la medida de lo posible, de manera que puedan

9 — Sentencia de 5 de octubre de 2004, Pfeiffer y otros (asuntos acumulados C-397/01 a C-403/01, Rec. p. I-8835), apartado 113. Véanse además, entre otras, las sentencias de 10 de abril de 1984, Von Colson y Kamann (14/83, Rec. p. 1891), apartado 26; de 13 de noviembre de 1990, Marleasing (C-106/89, Rec. p. I-4135), apartado 8, y de 14 de julio de 1994, Faccini Dori (C-91/92, Rec. p. I-3325), apartado 26. Véanse también las sentencias de 23 de febrero de 1999 BMW (C-63/97, Rec. p. I-905), apartado 22; de 27 de junio de 2000, Océano Grupo Editorial y Salvat Editores (asuntos acumulados C-240/98 a C-244/98, Rec. p. I-4941), apartado 30, y de 23 de octubre de 2003, Adidas-Salomon y Adidas Benelux (C-408/01, Rec. p. I-12537), apartado 21.

recibir una aplicación conforme con los objetivos de esta Directiva». [10]

44. Justamente en litigios entre particulares, como el que se da en el presente asunto, el principio de una interpretación conforme del Derecho nacional constituye un principio insoslayable para garantizar la plena eficacia del Derecho comunitario. [11]

45. Por consiguiente, procede declarar, en resumen, que mediante su respectiva primera cuestión, [12] ambos órganos jurisdiccionales remitentes desean saber en esencia si el derecho a unas vacaciones anuales retribuidas establecido en el artículo 7 de la Directiva es contrario en principio a estipulaciones relativas a la paga de vacaciones integrada.

Para poder contestar esta cuestión, ha de abordarse en primer lugar el contenido y el alcance del derecho a unas vacaciones anuales retribuidas establecido en el artículo 7 de la Directiva. En una fase posterior, habrá de examinarse en qué medida las estipulaciones privadas pueden ser contrarias a este derecho.

B. *Sobre las vacaciones anuales retribuidas con arreglo al artículo 7 de la Directiva 93/104*

1. Objeto del derecho a unas vacaciones anuales retribuidas

a) Tenor y sistemática del artículo 7, apartado 1, de la Directiva

46. El artículo 7, apartado 1, de la Directiva consagra un derecho incondicionado del trabajador a un período de cuatro semanas de vacaciones anuales retribuidas. Así lo ha reconocido ya el Tribunal de Justicia en su sentencia de 26 de junio de 2001 dictada en el asunto BECTU, [13] en la que declaró, por un lado, que «el artículo 7, apartado 1, de la Directiva 93/104 impone a los Estados miembros una obligación de resultado clara y precisa», [14] y, por otro, que éste es un «derecho individual» del trabajador. [15] [16]

47. Más allá de este reconocimiento básico de un derecho, el tenor del artículo 7, apartado 1, de la Directiva contiene pocas

10 — Sentencia Pfeiffer y otros, antes citada, apartado 117.

11 — Véase también la sentencia Pfeiffer y otros, antes citada, apartado 114: «La exigencia de una interpretación conforme del Derecho nacional es inherente al régimen del Tratado en la medida en que permite al órgano jurisdiccional nacional garantizar, en el marco de sus competencias, la plena efectividad del Derecho comunitario cuando resuelve el litigio de que conoce.»

12 — A ello se le añade la cuarta cuestión formulada en el asunto C-257/04, que debe tratarse conjuntamente con estas cuestiones.

13 — Asunto C-173/99 (Rec. p. I-4881).

14 — *Ibidem*, apartado 34.

15 — *Ibidem*, apartado 35.

16 — Véase también el apartado 43: «De lo anterior se deduce que el derecho de cada trabajador a vacaciones anuales retribuidas debe considerarse un principio del Derecho social comunitario de especial importancia [...]». Véase además la sentencia de 18 de marzo de 2004, Merino Gómez (C-342/01, Rec. p. I-2605), apartado 31: «El artículo 7, apartado 1, de la Directiva 93/104 [...] 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.»

indicaciones acerca de cómo debe configurarse el cumplimiento de las correspondientes obligaciones del empleador. Por cuanto respecta a «las condiciones de obtención y concesión», se remite únicamente a «las legislaciones y/o prácticas nacionales».

48. Ciertamente, del tenor del artículo 7, apartado 1, de la Directiva resulta que el trabajador tiene derecho a un «descanso efectivo», [17] durante el cual se mantiene su retribución. [18] Ahora bien, queda abierta la cuestión de con arreglo a qué criterios debe retribuirse el correspondiente período de vacaciones. Así visto, queda igualmente abierta la cuestión de si debe efectuarse el correspondiente pago durante las vacaciones o si también puede realizarse de antemano o *a posteriori*. De la remisión a las legislaciones y/o prácticas nacionales cabría incluso inferir que la Directiva delega en una muy amplia medida a los Estados miembros la tarea de colmar las correspondientes lagunas normativas.

49. Asimismo, desde una perspectiva sistemática, procede señalar que la Directiva no contiene ninguna otra disposición que se ocupe de la cuestión aquí litigiosa. Por lo demás, el artículo 15 de la Directiva permite con carácter general aplicar o establecer disposiciones nacionales más favorables a la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores. Sin embargo, el artículo 17 establece que los Estados miembros o interlocutores sociales sólo podrán establecer excepciones a determinadas disposiciones enumeradas con carácter taxativo con sujeción a determinados requisitos. Ahora bien, el artículo 7 de la Directiva no se encuentra entre las disposiciones respecto a las cuales la Directiva permite expresamente establecer excepciones, tal como ya ha declarado el Tribunal de Justicia en la sentencia BECTU. [19]

b) Sentido y finalidad del período mínimo de vacaciones anuales

50. El Tribunal de Justicia ya ha tenido también ocasión, en la sentencia dictada en el asunto BECTU, [20] de abordar la *ratio legis* del artículo 7, apartado 1, de la Directiva.

51. La Directiva tiene por objeto establecer las disposiciones mínimas destinadas a mejorar las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores mediante una armonización de las disposiciones nacionales relativas, en particular, a la duración del tiempo de trabajo. [21] El Tribunal de Justicia deduce la anterior afirmación, por un lado, de la base jurídica de la Directiva –a saber, el artículo 138 CE (anteriormente artículo 118 A del Tratado CE), que tiene como objetivo una protección reforzada de la seguridad y la salud de los trabajadores– y, por otro lado, del tenor de los considerandos primero, cuarto, séptimo y octavo de la Directiva, así como del artículo 1, apartado 1.

17 — Véase la sentencia Merino Gómez, antes citada, apartado 30.

18 — Además, el artículo 7, apartado 2, de la Directiva 93/104 aclara que el derecho a un período mínimo de vacaciones anuales retribuidas no puede sustituirse por una prestación en metálico.

19 — Sentencia antes citada, apartado 41.

20 — Citada en la nota 13 *supra*.

21 — Sentencia BECTU, citada en la nota 13 *supra*, apartado 37.

52. Con arreglo a estas disposiciones, se pretende que la armonización a nivel comunitario de la organización del tiempo de trabajo garantice una mejor protección de la seguridad y de la salud de los trabajadores mediante la concesión de períodos mínimos de descanso y de períodos de pausa adecuados. [22]

53. Ahora bien, para que se alcance realmente una protección reforzada de la seguridad y de la salud de los trabajadores, es necesario que se concedan efectivamente al trabajador los períodos de descanso previstos, es decir, también el período de vacaciones. [23] Por esta razón, el artículo 7, apartado 2, de la Directiva prohíbe sustituir el período mínimo de vacaciones anuales por una compensación financiera, excepto en caso de conclusión de la relación laboral.

54. La concesión efectiva del derecho a unas vacaciones supone también que se coloque al trabajador en condiciones de disfrutar realmente de las vacaciones que le corresponden y no disuadirle de ello mediante presiones fácticas. A este objetivo sirve la continuación del pago del salario durante el período de vacaciones, es decir, la garantía de un período mínimo de vacaciones retribuidas.

55. Así pues, procede declarar que, por cuanto respecta al derecho a un período mínimo de vacaciones anuales retribuidas establecido en el artículo 7 de la Directiva, importa menos el pago de los correspondientes períodos que la posibilidad efectiva de disfrutar las vacaciones que correspondan. Con vistas a los procedimientos principales –y sus diferentes contextos fácticos– ha de examinarse ahora en qué medida las modalidades de retribución de las vacaciones anuales controvertidas afectan a esta posibilidad efectiva de disfrute.

2. ¿En qué medida podría el derecho a unas vacaciones anuales retribuidas, establecido en el artículo 7, de la Directiva, oponerse a una «rolled up holiday pay»?

a) Principales alegaciones de las partes

i) Observaciones de los demandantes en los procedimientos principales

56. El Sr. Robinson-Steele no ha formulado observaciones ante el Tribunal de Justicia en el asunto C-131/04.

57. Los demandantes en los procedimientos principales del asunto C-257/04 sostienen que el artículo 7 de la Directiva exige que el pago se efectúe durante el período en el cual se habría pagado al trabajador si hubiera seguido trabajando. De no efectuarse el pago en este período, se estará en presencia de un

22 — El octavo considerando reviste un particular interés y establece, entre otras cuestiones, cuanto sigue: «Considerando que, para garantizar la salud y la seguridad de los trabajadores de la Comunidad, éstos deberán poder disfrutar de períodos mínimos de descanso –diario, semanal y anual– y de períodos de pausa adecuados; [...]».

23 — Sentencia de 9 de septiembre de 2003, Jaeger (C-151/02, Rec. p. I-8389), apartado 70.

pago sustitutivo contrario al artículo 7, apartado 2, de la Directiva o bien ante un mecanismo que entraña obstáculos o restricciones al disfrute de las vacaciones y que, por tal razón, está prohibido. En particular, el sistema de la «rolled up holiday pay» disuade a los trabajadores de disfrutar de sus vacaciones. Dado que el trabajador gana más si trabaja todas las semanas, ello constituye, en efecto, un considerable aliciente, en particular para quienes perciben unos ingresos menores, para no tomarse las vacaciones.

58. Además, la necesidad de «ahorrar» la paga de las vacaciones anuales disuade de tomarse las vacaciones durante la primera parte del año.

59. De igual modo, especialmente en el caso de quienes perciben unos ingresos menores, es menos probable que los importes abonados cada semana en concepto de paga de vacaciones se ahorren y no se gasten. De ello resulta una imposibilidad económica de disfrutar de vacaciones, en particular si el período de vacaciones en el año de que se trate no ha sido todavía lo suficientemente largo.

ii) Observaciones de las demandadas en los procedimientos principales

60. Las demandadas en los respectivos procedimientos principales, R. D. Retail Services (asunto C-131/04) y Marshalls Clay Products y Frank Staddon (asunto C-257/04), sostienen que no es contrario a la Directiva pagar a prorrata el importe de la paga de las vacaciones anuales conjuntamente con el salario base cuando tal pago integrado ha sido estipulado por vía contractual. Señalan que el artículo 7 de la Directiva concede un derecho absoluto e incondicionado únicamente a un mínimo de cuatro semanas de vacaciones retribuidas. Ni el tenor ni la finalidad del artículo 7 exigen proceder al pago de las vacaciones anuales de un modo determinado o en una fecha concreta. El establecimiento de «las condiciones de obtención y concesión» se delegan en el Derecho nacional conforme al artículo 7, apartado 1, de la Directiva. En tanto ello no impida efectivamente el ejercicio del derecho, es compatible con las exigencias comunitarias.

61. Además, la protección concedida por la Directiva debe tener en cuenta la necesidad de evitar obstáculos administrativos, financieros y jurídicos inadecuados y propiciar la flexibilidad. Por cuanto respecta a la diferenciación entre el derecho en sí y las condiciones de su ejercicio, que refleja el equilibrio pretendido por la Directiva entre la protección de la seguridad y de la salud de los trabajadores y la necesidad de flexibilidad en la aplicación, ambas demandadas invocan la sentencia dictada por el Tribunal de Justicia en el asunto BECTU, antes citado, y las conclusiones presentadas por el Abogado General Tizzano en dicho asunto.

62. En cualquier caso, no puede obligarse al trabajador a disfrutar de las vacaciones. Además, el trabajador siempre puede decidir por sí mismo qué hacer durante las vacacio-

nes que le corresponden. Así, es libre para, por ejemplo, trabajar para otro empresario durante sus vacaciones. Ello no puede considerarse una elusión de la disposición del artículo 7 de la Directiva. Por lo demás, los trabajadores están en condiciones de gestionar sus recursos financieros de forma tal que logren adaptarse al sistema de la paga integrada.

iii) Observaciones del Gobierno del Reino Unido

63. El Gobierno del Reino Unido también sostiene la licitud de un sistema de inclusión de la paga de vacaciones en el salario. En particular, ni el tenor ni la finalidad del artículo 7, apartado 1, exigen un pago en un momento determinado. Antes bien, el tenor del artículo 7 de la Directiva –al igual que sus considerandos– pone de manifiesto, al remitir a las legislaciones y prácticas nacionales, que puede ser necesario un determinado grado de flexibilidad en la adaptación. En ello se refleja además el principio de subsidiariedad. Asimismo, el Gobierno del Reino Unido remite en este contexto a las conclusiones y a la sentencia del asunto BECTU, antes citado.

64. El artículo 16 del Reglamento adapta adecuadamente el Derecho interno al artículo 7 de la Directiva al conceder al trabajador las vacaciones anuales exigidas y una retribución con vistas a tal período. Siempre que se observe el requisito de que las legislaciones y prácticas nacionales no conviertan en ilusorio el derecho a unas vacaciones anuales retribuidas, se cumplen las exigencias del artículo 7.

65. La interpretación propuesta no implica que se disuada a los trabajadores de disfrutar de sus vacaciones. Dado que el empresario no puede establecer unilateralmente la «rolled up payment», pues se hace necesario un acuerdo entre empresario y trabajador, tal estipulación se dará únicamente si el trabajador recibe efectivamente una retribución y ésta ha sido calculada correctamente.

66. Además, una estipulación sobre la «rolled up payment» da lugar a que el trabajador perciba anticipadamente la paga de vacaciones cuando las vacaciones se disfrutan en una fase posterior de la relación laboral. Cabe exigir al trabajador que vele oportunamente por que el pago prorrateado de las vacaciones no le impida disfrutar de las mismas. La paga de vacaciones integrada es también la modalidad más justa y sencilla en el caso de trabajadores temporales cuyo contrato de trabajo finaliza normalmente antes de que puedan ejercer su derecho de vacaciones o reclamar pago alguno. En consecuencia, no existe ninguna razón por la que el artículo 7 exija una fecha concreta para la retribución de las vacaciones anuales.

67. Además, abonar la paga en el momento en el que se toman las vacaciones daría lugar –en contra de lo dispuesto en los considerandos de la Directiva– a considerables dificultades administrativas, en particular en el caso de los trabajadores ocasionales o temporales. El pago prorrateado ahorra en este caso el cálculo de la paga de vacaciones adeudada en todos los casos de disfrute de vacaciones. Habida cuenta de la naturaleza del trabajo, dará lugar a menudo a dificultades cuando el trabajador insista en tomarse unas vacaciones durante una fase de trabajo.

iv) Observaciones de Irlanda

68. En sus observaciones escritas sobre el asunto C-257/04, el Chief State Solicitor de Irlanda sostiene la tesis de que de la expresión «vacaciones anuales retribuidas» contenida en el artículo 7, apartado 1, de la Directiva se sigue que debe abonarse la paga al trabajador durante o inmediatamente antes o después de tal período. Sin embargo, en el sistema de la paga de vacaciones integrada, éste no es retribuido durante sus vacaciones.

69. Habida cuenta del objetivo de la Directiva de proteger la salud y la seguridad de los trabajadores, debe garantizarse que los trabajadores no sólo tengan derecho a vacaciones, sino que puedan disfrutarlas efectivamente. En cambio, una paga de vacaciones integrada induce a no tomar las vacaciones, dado que así se exige a los trabajadores que tomen las vacaciones durante el período en que no perciben ninguna retribución –mientras que, si trabajan, perciben por regla general una retribución semanal o mensual–. Ello es contrario a los objetivos de la Directiva, la cual pretende justamente impedir que los trabajadores perciban dinero en lugar de sus vacaciones anuales.

v) Observaciones de la Comisión

70. Partiendo del hecho de que la continuación del pago del salario durante las vacaciones anuales no constituye un fin en sí mismo, sino un medio para garantizar que pueda disfrutarse efectivamente del período mínimo de vacaciones sin limitaciones económicas, una estipulación sobre la paga de vacaciones es compatible con la Directiva si garantiza que el trabajador disfruta efectivamente de un período mínimo de vacaciones de cuatro semanas y es retribuido respecto a tal período como si trabajase efectivamente.

71. Dado que la Directiva no prescribe cómo debe alcanzarse tal objetivo, incumbe a los Estados miembros organizar la paga de vacaciones. Ahora bien, ello no puede dar lugar a que se socave el propio derecho básico a unas vacaciones anuales.

72. Puesto que en el caso de la paga de vacaciones integrada en la retribución horaria, el pago se efectúa con independencia de si el trabajador se toma o no las vacaciones que correspondan y que no existe ninguna medida que garantice que el trabajador disfrute efectivamente de sus cuatro semanas de vacaciones, acaba por eludirse la exigencia fundamental de garantizar cuando menos cuatro semanas de vacaciones anuales, en contra del tenor de la Directiva y de su objetivo.

73. La paga de vacaciones integrada puede disuadir a los trabajadores en particular de tomar sus vacaciones. Además, tal sistema puede conducir a abusos por parte de los empresarios que no deseen que sus trabajadores se tomen efectivamente las vacaciones.

74. En consecuencia, la Comisión considera que el sistema de la «rolled up holiday pay» es incompatible con el artículo 7 de la Directiva, en la medida en que no garantiza que pueda disfrutarse efectivamente del período mínimo de vacaciones de cuatro semanas.

b) Apreciación jurídica

75. A la vista del contenido normativo esencial antes expuesto [24] del artículo 7 de la Directiva, parece que una paga de vacaciones integrada –como las estipulaciones litigiosas en los procedimientos principales– es cuando menos compatible con los objetivos de la Directiva únicamente si la estipulación contractual subyacente garantiza que el trabajador pueda disfrutar efectivamente de las vacaciones que le corresponden. Si una determinada estipulación como, por ejemplo, las estipulaciones controvertidas relativas a la «rolled up holiday pay» son contrarias a una posibilidad efectiva de disfrutar de las vacaciones anuales retribuidas, sólo puede apreciarlo con carácter definitivo el juez nacional, teniendo en cuenta todas las circunstancias del caso concreto (en particular toda la documentación contractual).

76. En consecuencia, a continuación se examinará únicamente con carácter general en qué medida las estipulaciones controvertidas podrían plantear problemas a la hora de ejercer el derecho garantizado por el artículo 7 de la Directiva o bien si podría justificarse una eventual violación del derecho derivado del artículo 7 de la Directiva en aras de de la flexibilidad.

i) ¿Constituye la «rolled up holiday pay» un obstáculo para el disfrute de unas vacaciones anuales retribuidas?

77. En un sistema de paga de vacaciones integrada, los trabajadores son en principio

24 — Véanse los puntos 46 y ss. *supra*.

libres para tomar sus vacaciones. Ahora bien, resulta dudoso si la retribución del período mínimo de vacaciones, que se extiende durante todo el período de empleo, supone una coacción fáctica que da lugar a que los trabajadores no ejerzan su derecho a las vacaciones. De este modo, no se satisfaría el objetivo de la Directiva de proteger eficazmente la seguridad y la salud de los trabajadores. Como ha señalado ya el Tribunal de Justicia en relación con los períodos de descanso, las fases de recuperación garantizadas por la Directiva deben evitar en la medida de lo posible un empeoramiento de la seguridad y de la salud de los trabajadores –lo cual podría darse como resultado de la acumulación de fases de trabajo sin la interrupción necesaria–. [25]

78. En primer lugar, el Gobierno del Reino Unido estima en principio, no sin razón, que los trabajadores están básicamente en condiciones de gestionar sus finanzas de forma tal que dispongan de la parte de salario abonada en concepto de paga de vacaciones en el momento de disfrute de vacaciones. Sin embargo, esta afirmación se basa en premisas que cuando menos parecen discutibles. Por un lado, ha de observarse que tal libertad de disposición no se da en el caso de quienes perciben menos ingresos, entre los cuales se pueden contar por regla general los trabajadores temporales y los trabajadores por turnos, en la misma medida que con respecto a otros trabajadores: quienes perciben menos ingresos se ven en la mayoría de las ocasiones forzados a consumir la mayor parte, cuando no la totalidad, de su salario en su subsistencia, de suerte que parece inevitable el riesgo de desnaturalización de la paga de vacaciones. Además, justamente para tales trabajadores con menores ingresos, la posibilidad de incrementarlos trabajando más horas supone un considerable aliciente para no tomar las vacaciones. En efecto, si, en lugar de disfrutar de las vacaciones, trabajan constantemente, percibirán la continuación del pago del salario no sólo por el período de vacaciones, sino también por el período en el que trabajen adicionalmente, así como el salario ordinario, si bien este período (cuatro semanas al año) ya viene retribuido mediante la paga de vacaciones integrada. Con independencia de lo anterior, ha de observarse que la posibilidad de una «provisión personal de las vacaciones», postulada por el Gobierno del Reino Unido, requiere en cualquier caso que el trabajador tenga conocimiento de qué parte de su salario ha de destinarse a financiar sus vacaciones. Dicho con otras palabras, tal provisión financiera de las vacaciones presupone la transparencia de la estipulación relativa a la «rolled up holiday pay». [26]

79. Ahora bien, existen otras razones que abogan por considerar inobjetables las estipulaciones relativas a la paga de vacaciones integrada a la vista de los objetivos del artículo 7, apartado 1, de la Directiva. El hecho de que no puedan delegarse únicamente en el ámbito de las responsabilidades del trabajador las tareas de reconocer y utilizar oportunamente la retribución pagada con respecto a su derecho a vacaciones pero, en su caso, no identificada como tal, se sigue ya de la consideración de que la protección de la salud y d la seguridad del trabajador no

25 — Sentencia Jaeger, citada en la nota 23 *supra*, apartado 92.

26 — Sobre esta exigencia de transparencia, véanse también las observaciones relativas a la segunda cuestión prejudicial del asunto C-257/01, puntos 101 y ss. *Infra*.

responde únicamente al interés individual del trabajador, sino también al interés general. Ciertamente, el trabajador no está obligado a tomar las vacaciones o a utilizarlas para recuperarse. Ahora bien, en aras de una interpretación orientada hacia los fines de la Directiva, difícilmente sería posible autorizar estipulaciones que puedan inducir a trabajar constantemente renunciando al período mínimo de vacaciones. [27] Este efecto, contrario a los fines de la Directiva, de las estipulaciones litigiosas relativas a la paga de vacaciones integrada es igualmente reconocido por el Gobierno del Reino Unido cuando alega que depara dificultades prácticas la circunstancia de que un trabajador temporal insista en tomar las vacaciones a que tiene derecho durante un período de trabajo –y no al final de su cometido–.

80. De todo lo anterior se sigue, habida cuenta del objetivo del derecho a un período mínimo de vacaciones anuales retribuidas, que debe realizarse una interpretación conforme al Derecho comunitario de las disposiciones nacionales que adaptan la Directiva en el sentido de que las estipulaciones privadas sobre una paga de vacaciones integrada sólo pueden ser jurídicamente válidas si al mismo tiempo se ha garantizado de otro modo la posibilidad efectiva de que el trabajador disfrute del período mínimo de vacaciones.

ii) Examen de la «exigencia de flexibilidad»

81. La propia Directiva prevé, en su decimoséptimo considerando, que «habida cuenta de las posibles repercusiones de la ordenación del tiempo de trabajo, parece oportuno prever cierta flexibilidad en la aplicación de determinadas disposiciones de la presente Directiva, al tiempo que se garantiza el cumplimiento de los principios de la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores».

82. Ha de recordarse aquí una vez más el significado del derecho a unas vacaciones anuales retribuidas, tal como está consagrado en los apartados 8 y 19 de la Carta comunitaria de Derechos sociales fundamentales de los trabajadores, de 9 de diciembre de 1989, citada en el cuarto considerando de la Directiva. Según la jurisprudencia del Tribunal de Justicia, este derecho constituye un principio del Derecho social comunitario de especial importancia. [28] Dado que la Directiva no prevé, en consecuencia, ninguna excepción a este derecho, [29] un mero obstáculo a este derecho deberá basarse en motivos imperiosos.

27 — En contra de la tesis de las demandadas en los procedimientos principales y de las alegaciones orales del Gobierno neerlandés, el cual posiblemente tenía presente otro asunto pendiente de resolución (Federatie Nederlandse Vakbeweging, C-124/05), en los presentes asuntos se trata únicamente de elucidar la cuestión de una interpretación del Derecho nacional conforme a la Directiva –y no la cuestión de si una correcta adaptación del Derecho interno a la Directiva 93/104 debe comprender una obligación, dirigida a los trabajadores, de disfrutar sus vacaciones (en su caso, para recuperarse)–. La problemática comunitaria en el caso de la paga de vacaciones integrada en virtud de una estipulación contractual no estriba en que el trabajador no está obligado a disfrutar efectivamente de sus vacaciones, sino en que recibe un estímulo de carácter financiero dirigido a no ejercer su «derecho a la recuperación» derivado del artículo 7, apartado 1, de la Directiva.

28 — Sentencia BECTU, citada en la nota 13 *supra*, apartado 43, y sentencia Merino Gómez, citada en la nota 16 *supra*, apartado 29.

29 — Véanse los artículos 17 y 18 de la Directiva.

83. Por tanto, una simple reducción del gasto administrativo no es en modo alguno una razón suficiente, dado que ello acabaría por traducirse en una justificación por razones económicas. Ahora bien, el hecho de que la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores no puede subordinarse a consideraciones de carácter puramente económico se infiere ya del quinto considerando de la Directiva. [30] La Directiva ya debió tener en consideración la influencia que la ordenación del tiempo de trabajo que ella establece puede tener sobre las pequeñas o medianas empresas, en la medida en que el artículo 118 A del Tratado (actualmente artículo 138 CE) supedita la adopción de medidas sobre la base jurídica de dicho artículo, entre otras cuestiones, a que no obstaculicen la creación y el desarrollo de dichas empresas. [31]

84. Ahora bien, cabría preguntarse si las estipulaciones controvertidas serían admisibles por motivos imperiosos de operatividad si concurren determinados requisitos. Para apreciar la existencia de tales motivos es necesario diferenciar entre las dos formas de organización del tiempo de trabajo a que se refieren los dos procedimientos principales, a saber, entre el trabajo por turnos y el trabajo temporal.

30 — A tal respecto, véanse las sentencias BECTU, citada en la nota 13 *supra*, apartado 59, y Jaeger, citada en la nota 23 *supra*, apartado 67.

31 — Sentencia BECTU, citada en la nota 13 *supra*, apartado 60, que remite a la sentencia de 12 de noviembre de 1996, Reino Unido/Consejo (C-84/94, Rec. p. I-5755), apartado 44.

— El trabajo por turnos de los trabajadores contratados por tiempo indefinido

85. En el trabajo por turnos existe una relación laboral duradera. [32] En consecuencia, aquí puede preverse cuántos días de vacaciones puede tomar el trabajador. De este modo, consta también el importe que deba pagarse. A resultas de esta regularidad –en el litigo principal, 4 días de trabajo y 4 días de descanso– no se advierte en un primer momento en qué medida se hace necesaria una excepción al principio de continuación del pago de salario durante las vacaciones.

86. Ahora bien, respecto al asunto del procedimiento principal Caulfield y otros/ Marshalls Clay, ha de tenerse en cuenta además que la paga de vacaciones integrada está vinculada a una normativa en materia de vacaciones –igualmente controvertida– según la cual el período de vacaciones se forma acumulando períodos de descanso. Ciertamente los períodos de descanso y los períodos de vacaciones están dirigidos a la consecución de los objetivos de protección de la seguridad y de la salud de los trabajadores perseguidos por la Directiva, pero se diferencian en la medida en que los períodos de descanso deben concederse en virtud de una normativa específica en materia de tiempo de trabajo, por lo que no afectan al derecho a un período mínimo de vacaciones anuales retribuidas establecido en el artículo 7, apartado 1, de la Directiva. El convenio colectivo litigioso parece no distinguir claramente entre período de descanso y período de vacaciones.

32 — En consecuencia, las manifestaciones contenidas en los puntos 85 a 87 no versan sobre la ocupación, en su caso, por turnos de un trabajador temporal como en el asunto C-131/04.

87. Ahora bien, si el empresario logra acreditar que los períodos de descanso previstos –en virtud de la correspondiente estipulación– están calculados de forma tal que comprenden el período de vacaciones prorrateado, de forma que para disfrutar de un período de vacaciones más largo deberá procederse, en su caso, al cambio de turnos de trabajo, la estipulación (ulterior) sobre la paga de vacaciones integrada ya no parece ser perjudicial en la medida en que no perjudica la posibilidad efectiva de disfrutar del período mínimo de vacaciones anuales –a reserva de la toma en consideración de las demás circunstancias del caso concreto por el juez nacional–.

— Trabajo temporal

88. En cambio, en el caso del trabajo temporal, a menudo no se sabe durante qué períodos de tiempo desarrollará una actividad el trabajador para el empresario de que se trate. En consecuencia, la transición de fases de empleo a fases de desempleo se asemeja a una finalización del contrato de trabajo. En caso de finalización de la relación laboral, el artículo 7, apartado 2, de la Directiva permite incluso la compensación en metálico del derecho a las vacaciones. Sin embargo, en lugar de calcular al final de cada fase de empleo el alcance del derecho existente, parece en efecto más adecuado prever un pago prorrateado continuado, para que el empresario compense cada una de las partes del derecho a unas vacaciones anuales retribuidas que haya adquirido durante el año en curso el trabajador temporal que preste servicios en su empresa.[33] Ahora bien, no debe ignorarse que los trabajadores temporales disfrutan de una situación en el mercado laboral comparativamente menos segura. Una relajación del principio de prohibición de compensar económicamente el derecho a las vacaciones, establecida en el artículo 7, apartado 2, entraña un debilitamiento adicional de su posición, lo cual –sin una actuación en sentido contrario– difícilmente podría cohonestarse con el objetivo de la Directiva.

89. En consecuencia, propongo responder a la primera cuestión prejudicial del asunto C-131/04 y a las cuestiones primera y cuarta del asunto C-257/04 en el sentido de que incumbe al juez nacional, a la hora de apreciar las estipulaciones contractuales o convencionales relativas a la paga de vacaciones integrada, examinar en qué medida los trabajadores disponen de una posibilidad efectiva de disfrutar realmente del período mínimo de vacaciones retribuidas que les corresponde. Deberá de excluirse tal posibilidad, por regla general, si la estipulación se limita a prever el pago del período mínimo de vacaciones anuales conjuntamente con el desembolso del salario básico, sin regular el

33 — En diversos Estados miembros, la dificultad antes descrita se ha resuelto mediante el establecimiento de cajas de regularización de vacaciones y de salarios. En los sistemas belga y francés de las Caisses de congés payés, los empresarios ingresan las contribuciones en la respectiva caja, la cual a su vez procede a retribuir las vacaciones anuales, de suerte que el empresario paga únicamente la parte de la retribución de las vacaciones anuales que haya obtenido el trabajador que preste servicios en su empresa, mientras que el trabajador percibe su retribución en el momento de las vacaciones. Esta situación es comparable con la de la caja de regularización de las vacaciones y de los salarios del sector de la construcción alemán, en donde el derecho a unas vacaciones retribuidas se ejerce primordialmente frente al empresario.

ejercicio del propio derecho a las vacaciones –en una estipulación ulterior–.

C. Sobre las cuestiones segunda y tercera del asunto C-257/04 y sobre la segunda cuestión del asunto C-131/04

90. Para el caso de que sea en principio admisible una estipulación sobre la «rolled up holiday pay», el órgano jurisdiccional remitente desea saber, mediante la segunda cuestión formulada en el asunto C-257/04, si el artículo 7 de la Directiva es contrario a tal estipulación si el trabajador recibiera la misma retribución antes y después de la entrada en vigor de la estipulación, de modo que el efecto producido por la estipulación no fuera proporcionar una retribución adicional, sino más bien imputar una parte de los salarios pagaderos al trabajador como paga de vacaciones.

91. Para el caso de que las estipulaciones litigiosas sobre la paga de vacaciones integrada fuera ilícita, los órganos jurisdiccionales remitentes desean saber, en esencia, mediante la segunda cuestión formulada en el asunto C-131/04 y la tercera cuestión del asunto C-257/04, si la retribución ya abonada de conformidad con la citada estipulación puede imputarse al derecho todavía existente, establecido en el artículo 7, de la Directiva, al pago de las vacaciones anuales de que se trate.

1. Sobre la necesidad de una retribución de las vacaciones abonada con carácter adicional al salario

a) Principales alegaciones de las partes

92. El Sr. Clarke, en su condición de demandante en uno de los procedimientos principales del asunto C-257/04, sostiene que la normativa existente antes de agosto de 2001 era incompatible con la Directiva porque no podía determinarse la paga de vacaciones, es decir, su parte en el salario. Dado que la demandada de que se trata, Frank Staddon, no comenzó a indicar separadamente en las nóminas el porcentaje de la paga de vacaciones en el salario hasta la celebración de la estipulación controvertida sobre la paga de vacaciones integrada, y que ello no entrañaba ningún incremento salarial, esta indicación específica ha de equipararse a una reducción de la retribución horaria.

93. La demandada Frank Staddon, la única de las demandadas a que afecta esta cuestión en este procedimiento principal, no ha formulado observaciones a tal respecto.

94. El Gobierno del Reino Unido sostiene la tesis de que incumbe a los órganos jurisdiccionales nacionales comprobar si el hecho de

que el importe de la retribución sea el mismo antes y después de la indicación específica de la paga de vacaciones constituye un indicio de que el trabajador no percibe en realidad ninguna paga de vacaciones.

95. En opinión de la Comisión, la retribución de las vacaciones anuales debe añadirse efectivamente a la retribución horaria normal (es decir, antes de la estipulación) en el sistema de la paga de vacaciones integrada en la forma de un determinado porcentaje o de un determinado importe.

96. Irlanda no estima necesario abordar esta cuestión, dado que, en su opinión, el sistema de la paga de vacaciones integrada es sin más incompatible con el Derecho comunitario.

b) Apreciación jurídica

97. Ha de señalarse con carácter previo que es manifiesto que el órgano jurisdiccional remitente no hace mención en su cuestión prejudicial a la fecha de indicación específica de la paga de vacaciones en las nóminas, sino a la entrada en vigor de la propia estipulación sobre la paga de vacaciones integrada.

98. Al objeto de cumplir el objetivo de permitir e inducir al trabajador a que disfrute de sus vacaciones, la aplicación del artículo 7 de la Directiva debe dar lugar efectivamente a que la paga de vacaciones se abone adicionalmente al salario pagado por el tiempo de trabajo. Este pago adicional puede efectuarse en principio de forma tal que se abone un único pago adicional que compense el derecho en su totalidad o bien de suerte que se recargue el respectivo importe sobre la retribución horaria, diaria o semanal. Esto último implica que, a partir de la fecha de entrada en vigor de una estipulación relativa a la «rolled up holiday pay» –siempre con sujeción al requisito de que tal estipulación se considere compatible con el artículo 7, apartado 1, de la Directiva–, habrá de abonarse un salario superior.

99. Así pues, si la retribución del trabajador se mantiene en el mismo importe antes y después de la entrada en vigor de la estipulación vinculante, la única modificación introducida por la estipulación consistirá en que una parte de la retribución abonada se imputará al derecho a vacaciones. Así pues, resulta manifiesto que, tras la entrada en vigor de la estipulación, el empresario satisface sólo aparentemente el derecho del trabajador a vacaciones retribuidas. De este modo, se socavaría la finalidad de garantía de un período mínimo de vacaciones retribuidas. El trabajador no dispondría de una paga para su período de vacaciones que le permita disfrutar efectivamente de las mismas como tiempo libre.

100. Sin embargo, en el procedimiento Clarke/Staddon, perteneciente al asunto C-257/04, en el contrato de trabajo ya se

estipulaba que el salario contiene la paga de vacaciones. El porcentaje exacto se fijó *a posteriori* –mediante una estipulación posterior–. El riesgo de un cumplimiento aparente no se da en tales supuestos en la misma medida, dado que la retribución controvertida ya está contenida desde la primera estipulación, pero no se hizo mención específica de la misma hasta la entrada en vigor de la segunda estipulación.

101. Ahora bien, en este caso, el problema se presenta como un problema de transparencia. Si el trabajador no puede conocer qué parte de su salario está prevista para costearse su subsistencia ni qué parte del mismo ha de destinarse al cumplimiento de su derecho a vacaciones, resultará difícil, especialmente al trabajador con menos ingresos, ahorrar efectivamente esta parte financiera –no identificable– para su tiempo de vacaciones. Así pues, la falta de transparencia contribuye aquí a disuadirle de disfrutar de su período mínimo de vacaciones anuales. Ello es tanto más cierto cuando –como se desprende igualmente del procedimiento Caulfield y otros/Marshalls Clay, perteneciente al asunto C-257/04– el porcentaje del salario incrementado por la paga de vacaciones sirve de base al cálculo de la retribución de las horas extraordinarias. De este modo, este salario constituye para el trabajador el salario laboral en su totalidad, y no (también) la retribución de las vacaciones.

102. Esta transparencia –y también la concienciación vinculada a la misma– [34] falta manifiestamente cuando del contrato de trabajo no se infiere que la paga de vacaciones está contenida en el salario abonado. Entonces, se plantea para el trabajador una situación tal como si sólo tuviera derecho a vacaciones no retribuidas.

34 — Véase a tal respecto el punto 78 *supra*.

2. Sobre la cuestión de la posibilidad de imputar importes ya desembolsados

a) Principales alegaciones de las partes

103. Los demandantes en los procedimientos principales del asunto C-257/04 estiman que constituye una violación del derecho a vacaciones anuales retribuidas establecido en el artículo 7 de la Directiva el hecho de que en virtud de una estipulación sobre la «rolled up holiday pay» se imputen los importes ya abonados a su derecho a la paga de vacaciones anuales.

104. En cambio, las demandadas en los procedimientos principales sostienen que, incluso si una estipulación sobre la paga de vacaciones integrada es contraria al artículo 7 de la Directiva, deben poder imputarse los importes ya abonados. De otro modo, el empresario acabaría por abonar dos veces la paga de vacaciones.

105. En opinión del Gobierno del Reino Unido, no existe ninguna razón para no tener en cuenta el porcentaje correspondiente a las vacaciones de la retribución pagada, siempre que esta parte haya sido efectivamente abonada con carácter adicional al salario. A fin de cuentas, el trabajador sólo tenía derecho a este importe desde el punto de vista de su derecho a vacaciones y las partes del contrato tenían, pues, el propósito de compensar la paga de vacaciones.

106. La Comisión sostiene igualmente que ni el tenor ni la finalidad del artículo 7, apartado 2, impiden tal imputación de los importes ya abonados, siempre que la retribución ya efectuada y contenida en el salario haya sido efectivamente abonada con carácter adicional al salario base. El artículo 7, apartado 2, subraya únicamente el papel primordial que reviste el disfrute efectivo de las vacaciones anuales garantizadas.

107. En cambio, el Gobierno irlandés considera que, en caso de imputación de los importes ya abonados, se vulnera el derecho a unas vacaciones anuales retribuidas previsto en el artículo 7.

b) Apreciación jurídica

108. En la respuesta a esta cuestión reviste un carácter decisivo el objetivo perseguido por el artículo 7 de la Directiva. El objetivo de una posibilidad efectiva de disfrute de un período mínimo de vacaciones anuales [35] ya no puede alcanzarse *a posteriori*, es decir, en la fecha de presentación de la reclamación de pago del período de vacaciones interpuesta por el trabajador, dado que en la mayoría de los casos el año de que se trata ya ha transcurrido. En consecuencia, condenar *a posteriori* al empresario a abonar (de nuevo) la paga de vacaciones sin imputar los importes desembolsados tendría un carácter exclusivamente sancionador.

109. Ahora bien, en aras de una tutela judicial efectiva, podría ser necesario no apreciar en el pago a prorrata efectuado la paga de vacaciones exigida por el artículo 7 de la Directiva si el empresario ha optado por una modalidad que no satisface la exigencia de transparencia [36] antes mencionada con vistas a la garantía del derecho a un período mínimo de vacaciones anuales. En efecto, el riesgo de estar obligado a pagar dos veces podría disuadir de antemano al empresario a introducir estipulaciones ilícitas. Sin embargo, a ello se opone la circunstancia de que el trabajador recibiría a lo sumo un aliciente adicional de carácter financiero para no disfrutar del período mínimo de vacaciones que le corresponde.

110. Aun cumpliéndose el requisito de observar la transparencia necesaria, no se advierte, pues, en qué medida el artículo 7 de la Directiva podría oponerse a una imputación de los importes ya abonados en la ejecución de una estipulación sobre la paga de vacaciones integrada.

35 — Véase el punto 55 *supra*.
36 — Véanse los puntos 101 y ss. *supra*.

V. Conclusión

111. En virtud de las consideraciones que preceden, propongo al Tribunal de Justicia que responda a las cuestiones prejudiciales del modo siguiente:

«1) Incumbe al juez nacional, a la hora de apreciar las estipulaciones contractuales o convencionales relativas a la paga de vacaciones integrada con arreglo a las disposiciones que adaptan el Derecho nacional al artículo 7 de la Directiva 93/104/CE del Consejo, de 23 de noviembre de 1993, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo del trabajo, examinar en qué medida los trabajadores disponen de una posibilidad efectiva de disfrutar realmente del período mínimo de vacaciones retribuidas que les corresponde en virtud de dicho artículo 7. Deberá excluirse tal posibilidad, por regla general, si la estipulación se limita a prever el pago del período mínimo de vacaciones anuales conjuntamente con el desembolso del salario básico, sin regular el ejercicio del propio derecho a las vacaciones –en una estipulación ulterior–.

Tal estipulación no satisface en ningún caso las exigencias del artículo 7 de la Directiva 93/104 cuando no se hace constar de forma transparente el porcentaje exacto de la retribución de vacaciones en el salario o bien tal constancia se introduce *a posteriori,* sin que la retribución total aumente a resultas de ello.

2) Aunque una estipulación sobre la paga de vacaciones integrada, en contra de lo dispuesto en el artículo 7 de la Directiva 93/104, no garantice la posibilidad efectiva de disfrutar de las vacaciones que corresponden al trabajador, el artículo 7 de la Directiva 93/104 no excluye que los importes respecto de los que se acredite que han sido abonados en concepto de retribución de vacaciones de un modo claro para el trabajador puedan imputarse a los eventuales derechos del trabajador.»