SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Sexta)
de 26 de junio de 2001 *

En el asunto C-173/99,

que tiene por objeto una petición dirigida al Tribunal de Justicia, con arreglo al artículo 234 CE, por la High Court of Justice (England & Wales), Queen's Bench Division (Crown Office) (Reino Unido), destinada a obtener, en el litigio pendiente ante dicho órgano jurisdiccional entre

The Queen

y

Secretary of State for Trade and Industry,

ex parte:

Broadcasting, Entertainment, Cinematographic and Theatre Union (BECTU),

una decisión prejudicial sobre la interpretación del 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 de trabajo (DO L 307, p. 18),

* Lengua de procedimiento: inglés.

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Sexta),

integrado por los Sres. C. Gulmann, Presidente de Sala, V. Skouris y R. Schintgen (Ponente), la Sra. N. Colneric y el Sr. J.N. Cunha Rodrigues, Jueces;

Abogado General: Sr. A. Tizzano;
Secretaria: Sra. L. Hewlett, administradora;

consideradas las observaciones escritas presentadas:

— en nombre de Broadcasting, Entertainment, Cinematographic and Theatre Union (BECTU), por la Sra. L. Cox, QC, y el Sr. J. Coppel, Barrister, designados por el Sr. S. Cavalier, Solicitor;

— en nombre del Gobierno del Reino Unido, por el Sr. J.E. Collins, en calidad de agente, asistido por la Sra. E. Sharpston, QC, y el Sr. P. Sales, Barrister;

— en nombre de la Comisión de las Comunidades Europeas, por el Sr. D. Gouloussis y la Sra. N. Yerrell, en calidad de agentes;

habiendo considerado el informe para la vista;

oídas las observaciones orales de Broadcasting, Entertainment, Cinematographic and Theatre Union (BECTU), del Gobierno del Reino Unido y de la Comisión, expuestas en la vista de 7 de diciembre de 2000;

oídas las conclusiones del Abogado General, presentadas en audiencia pública el 8 de febrero de 2001;

dicta la siguiente

Sentencia

1 Mediante resolución de 14 de abril de 1999, recibida en el Tribunal de Justicia el 10 de mayo siguiente, la High Court of Justice (England & Wales), Queen's Bench Division (Crown Office), planteó al Tribunal de Justicia, con arreglo al artículo 234 CE, dos cuestiones prejudiciales sobre la interpretación del 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 de trabajo (DO L 307, p. 18).

2 Dichas cuestiones se suscitaron en el marco de un litigio entre Broadcasting, Entertainment, Cinematographic and Theatre Union (en lo sucesivo, «BECTU») y el Secretary of State for Trade and Industry (en lo sucesivo, «Secretario de Estado»), sobre la adaptación del Derecho interno del Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte a la disposición de la Directiva 93/104 que regula el derecho a vacaciones anuales retribuidas.

El marco jurídico

La normativa comunitaria

3 El artículo 118 A del Tratado CE (los artículos 117 a 120 del Tratado CE han sido sustituidos por los artículos 136 CE a 143 CE) dispone:

«1. Los Estados miembros procurarán promover la mejora, en particular, del medio de trabajo, para proteger la seguridad y la salud de los trabajadores, y se fijarán como objetivo la armonización, dentro del progreso, de las condiciones existentes en ese ámbito.

2. Para contribuir a la consecución del objetivo previsto en el apartado 1, el Consejo, con arreglo al procedimiento previsto en el artículo 189 C, previa consulta al Comité Económico y Social, adoptará, mediante directivas, las disposiciones mínimas que habrán de aplicarse progresivamente, teniendo en cuenta las condiciones y regulaciones técnicas existentes en cada uno de los Estados miembros.

Tales directivas evitarán establecer trabas de carácter administrativo, financiero y jurídico que obstaculicen la creación y el desarrollo de pequeñas y medianas empresas.

3. Las disposiciones establecidas en virtud del presente artículo no serán obstáculo para el mantenimiento y la adopción, por parte de cada Estado miembro, de medidas de mayor protección de las condiciones de trabajo, compatibles con el presente Tratado.»

4 Precisamente con arreglo al artículo 118 A del Tratado fueron adoptadas varias directivas, en particular, las Directivas 89/391/CEE del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo (DO L 183, p. 1), así como la 93/104.

5 La Directiva 89/391 es la Directiva marco que establece los principios generales en materia de seguridad y de salud de los trabajadores. Dichos principios fueron desarrollados posteriormente por una seria de directivas específicas, entre las que figura la Directiva 93/104.

6 El artículo 2 de la Directiva 89/391 delimita el ámbito de aplicación de ésta de la siguiente forma:

«1. La presente Directiva se aplicará a todos los sectores de actividades, públicas o privadas (actividades industriales, agrícolas, comerciales, administrativas, de servicios, educativas, culturales, de ocio, etc.).

2. La presente Directiva no será de aplicación cuando se opongan a ello de manera concluyente las particularidades inherentes a determinadas actividades específicas de la función pública, por ejemplo, en las fuerzas armadas o la policía, o a determinadas actividades específicas en los servicios de protección civil.

En este caso, será preciso velar para que la seguridad y la salud de los trabajadores queden aseguradas en la medida de lo posible, habida cuenta los objetivos de la presente Directiva.»

7 En el epígrafe «Definiciones», el artículo 3 de la Directiva 89/391 establece:

«A los efectos de la presente Directiva, se entenderá por:

a) trabajador: cualquier persona empleada por un empresario, incluidos los trabajadores en prácticas y los aprendices, con exclusión de los trabajadores al servicio del hogar familiar;

b) empresario: cualquier persona física o jurídica que sea titular de la relación laboral con el trabajador y tenga la responsabilidad de la empresa y/o establecimiento;

[...]»

8 Conforme a lo dispuesto en su artículo 1, la Directiva 93/104 establece las disposiciones mínimas de seguridad y salud en materia de ordenación del tiempo de trabajo y se aplicará a todos los sectores de actividad, privados o públicos, en el sentido del artículo 2 de la Directiva 89/391, con exclusión del transporte por carretera, aéreo, por ferrocarril, marítimo, de la navegación interior, de la pesca marítima, de otras actividades marítimas y de las actividades de los médicos en período de formación.

9 La sección II de la Directiva 93/104 establece las medidas que los Estados miembros están obligados a adoptar para que todo trabajador disfrute de períodos mínimos de descanso diario, de descanso semanal así como de vacaciones anuales retribuidas, y regula también la pausa de descanso y la duración máxima del tiempo de trabajo semanal.

10 La sección III de dicha Directiva establece una serie de disposiciones relativas a la duración y las condiciones del trabajo nocturno y del trabajo por turnos, así como al ritmo de trabajo.

11 Por lo que se refiere a las vacaciones anuales, el artículo 7 de la Directiva 93/104 dispone:

«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.»

12 A tenor del artículo 15 de la Directiva 93/104:

«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.»

13 La misma Directiva enumera en su artículo 17 una serie de excepciones a varias de sus normas básicas, teniendo en cuenta las particularidades de determinadas actividades y siempre que se cumplan determinados requisitos.

14 Es un hecho, sin embargo, que dichas excepciones no se aplican al derecho a las vacaciones anuales retribuidas previsto en el artículo 7 de la citada Directiva, y tanto BECTU como el Secretario de Estado coinciden en admitir que ninguna de las referidas excepciones es de aplicación al asunto principal.

15 El artículo 18 de la Directiva 93/104, titulado «Disposiciones finales», establece, en su apartado 1, letra a), que el Derecho interno debía adaptarse a lo dispuesto en aquélla a más tardar el 23 de noviembre de 1996.

16 No obstante, a tenor del apartado 1, letra b), inciso ii), de dicha disposición, los Estados miembros «por lo que respecta a la aplicación del artículo 7, [...] podrán hacer uso de un período transitorio de tres años como máximo, a contar desde la fecha mencionada en la letra a), siempre que durante dicho período transitorio:

— los trabajadores disfruten de un período anual de tres semanas de vacaciones retribuidas, de conformidad con las condiciones de obtención y concesión establecidas en las legislaciones y/o por las prácticas nacionales y que

— dicho período de tres semanas de vacaciones anuales retribuidas no pueda ser sustituido por una compensación financiera, salvo en caso de que concluya la relación laboral.»

17 Consta que el Reino Unido hizo uso de dicha facultad, conferida por el artículo 18, apartado 1, letra b), inciso ii), de la Directiva 93/104.

La normativa nacional

18 En el Reino Unido, la adaptación del Derecho interno a la Directiva 93/104 se realizó a través de las Working Time Regulations 1998 (Reglamento sobre el tiempo de trabajo; S.I. 1998, nº 1833; en lo sucesivo, «Reglamento»). Elaborado por el Gobierno el 30 de julio de 1998 y presentado al Parlamento el mismo día, dicho Reglamento entró en vigor el 1 de octubre de 1998.

19 El artículo 13 del Reglamento se refiere al derecho a vacaciones anuales.

20 Los apartados 1 y 2 de dicha disposición están redactados en los siguientes términos:

«1. Con sujeción a lo dispuesto en los apartados 5 y 7, los trabajadores tendrán derecho durante cada año de referencia a un período de vacaciones establecido de acuerdo con el apartado 2.

2. El período de vacaciones a que tendrán derecho los trabajadores con arreglo al apartado 1 será:

a) si el año de referencia comienza el 23 de noviembre de 1998 o antes, de tres semanas;

b) si el año de referencia comienza después del 23 de noviembre de 1998, pero antes del 23 de noviembre de 1999, de tres semanas más una fracción de una cuarta semana, equivalente a la parte proporcional del año que comenzó el 23 de noviembre de 1998 y la cual haya transcurrido al comienzo de dicho año de referencia, y

c) si el año de referencia comienza después del 23 de noviembre de 1999, de cuatro semanas.»

21 El artículo 13 del Reglamento determina, en su apartado 3, el momento en que comienza el año de referencia en el sentido de dicha disposición.

22 Cuando el empleo de un trabajador haya comenzado después de la fecha en que empiece el primer año de referencia, el artículo 13, apartado 5, exige que el derecho a las vacaciones anuales retribuidas del interesado correspondiente a dicho año se calcule proporcionalmente.

23 Con arreglo al artículo 13, apartado 9, las vacaciones podrán fraccionarse, pero únicamente podrán tomarse durante el año para el que se concedieron, y no podrán ser sustituidas por una compensación económica, salvo en caso de que concluya la relación laboral.

24 El artículo 13, apartado 7, del Reglamento dispone:

«El derecho otorgado por el apartado 1 se adquiere únicamente cuando el trabajador haya estado empleado ininterrumpidamente durante trece semanas.»

25 El artículo 13, apartado 8, del Reglamento precisa que un trabajador ha estado empleado ininterrupidamente durante trece semanas, en el sentido del apartado 7 de dicha disposición, «cuando sus relaciones con su empresario estén reguladas por un contrato durante la totalidad o una parte de cada una de las semanas de que se trate».

El litigio principal y las cuestiones prejudiciales

26 BECTU es un sindicato que cuenta aproximadamente con 30.000 afiliados, que ejercen diversas actividades en los sectores de la radio, la televisión, el cine, el teatro y los espectáculos, como técnico de sonido, cámara, técnico de efectos especiales, operador, editor, investigador, peluquero o maquillador.

27 BECTU afirma que la mayoría de sus afiliados han suscrito contratos de corta duración —inferior en muchos casos a trece semanas con el mismo empresario—, por lo que gran parte de éstos no cumplen el requisito establecido en el artículo 13, apartado 7, del Reglamento para obtener las vacaciones anuales retribuidas. En consecuencia, se priva a los interesados de todo derecho a tales vacaciones, así como del derecho a percibir en su lugar una compensación económica, por el mero hecho de que, efectivamente, han trabajado de manera regular, pero para diferentes empresarios sucesivamente.

28 Por estimar que el artículo 13, apartado 7, del Reglamento constituía una adaptación incorrecta del Derecho interno a lo dispuesto en el artículo 7 de la Directiva 93/104, BECTU solicitó el 4 de diciembre de 1998, autorización para interponer recurso contencioso-administrativo contra la referida disposición del Reglamento. El 18 de enero de 1999, la High Court of Justice autorizó la interposición de dicho recurso.

29 En el marco del mencionado procedimiento, BECTU alegaba que el artículo 13, apartado 7, del Reglamento constituye una restricción ilegal del derecho a vacaciones anuales retribuidas conferido por el artículo 7 de la Directiva 93/104, por cuanto los trabajadores que hayan sido empleados durante menos de trece semanas ininterrumpidas por un mismo empresario quedan privados, con arreglo a la citada disposición del Reglamento, de tal derecho, mientras que la Directiva lo concede a «todos los trabajadores».

30 Además, a su juicio, ninguna de las excepciones previstas en el artículo 17 de la citada Directiva es aplicable en el presente caso y el período mínimo de empleo exigido por el Reglamento, está en contradicción tanto con el objetivo de protección de la seguridad y de la salud de los trabajadores perseguido por la citada Directiva como con la necesidad de interpretar restrictivamente las excepciones a los derechos otorgados a éstos por el ordenamiento jurídico comunitario. Por otra parte, la disposición controvertida del Reglamento lleva consigo el riesgo de que empresarios poco escrupulosos cometan abusos.

31 BECTU sostenía igualmente que, al precisar que todos los trabajadores disfrutarán del derecho a vacaciones anuales retribuidas «de conformidad con las condiciones de obtención y concesión establecidas en las legislaciones y/o prácticas nacionales», el artículo 7, apartado 1, de la Directiva 93/104 permite, efectivamente, que los Estados miembros establezcan los criterios para el ejercicio de este derecho, pero éstos no pueden conducir, sin embargo, a privar a determinadas categorías de trabajadores de toda protección otorgada al efecto por la citada Directiva.

32 En estas circunstancias, la High Court of Justice (England Wales), Queen's Bench Division (Crown Office), decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia las siguientes cuestiones prejudiciales:

«1) ¿Procede interpretar la expresión "de conformidad con las condiciones de obtención y concesión establecidas en las legislaciones y/o prácticas nacionales", que figura en el 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 de trabajo [...], en el sentido de que permite que un Estado miembro adopte una legislación nacional con arreglo a la cual:

a) un trabajador no comienza a adquirir el derecho a vacaciones anuales retribuidas previsto en el artículo 7 (o a obtener derechos derivados del mismo) hasta que haya transcurrido un período mínimo de empleo con el mismo empresario; pero

b) una vez que haya transcurrido dicho período mínimo, su empleo durante el referido período se toma en consideración a efectos de computar su derecho a vacaciones?

2) En caso de respuesta afirmativa a la primera cuestión, ¿qué factores debe tener en cuenta el órgano jurisdiccional nacional a la hora de establecer si un determinado período mínimo de empleo con el mismo empresario es lícito y proporcionado? En particular, ¿puede un Estado miembro tomar en consideración legítimamente los gastos que representa para los empresarios la concesión de derechos a los trabajadores que estén empleados durante un período inferior al período mínimo?»

Sobre la primera cuestión

33 Mediante su primera cuestión, el órgano jurisdiccional remitente pretende básicamente que se dilucide si el artículo 7, apartado 1, de la Directiva 93/104 permite que un Estado miembro adopte una normativa nacional con arreglo a la cual un trabajador no comienza a adquirir el derecho a vacaciones anuales retribuidas hasta que haya realizado un período mínimo de trece semanas de empleo ininterrumpido con el mismo empresario.

34 Hay que señalar de entrada, a este respecto, que el artículo 7, apartado 1, de la Directiva 93/104 impone a los Estados miembros una obligación de resultado clara y precisa, según la cual, éstos «adoptarán las medidas necesarias para que todos los trabajadores dispongan de un período de al menos cuatro semanas de vacaciones anuales retribuidas».

35 No obstante, de la misma disposición se desprende que los trabajadores disfrutarán de este derecho individual a vacaciones anuales retribuidas de una duración mínima, conferido por la Directiva 93/104, «de conformidad con las condiciones de obtención y concesión establecidas en las legislaciones y/o prácticas nacionales».

36 El alcance de dicha disposición debe determinarse, por tanto, situándola en su contexto. A tal efecto, procede examinar la finalidad de la Directiva 93/104, así como el sistema establecido por ésta, en el que se enmarca su artículo 7, apartado 1.

37 En lo que atañe, por un lado, al objetivo de la Directiva 93/104, es preciso señalar que tanto del artículo 118 A del Tratado, que constituye la base jurídica de dicha Directiva, como de los considerandos primero, cuarto, séptimo y octavo de ésta, así como del propio tenor literal de su artículo 1, apartado 1, se desprende que 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.

38 Con arreglo a las mismas disposiciones, dicha armonización a nivel comunitario en materia de ordenación del tiempo de trabajo tiene por objeto garantizar una mejor protección de la seguridad y de la salud de los trabajadores, haciendo que éstos disfruten de períodos mínimos de descanso y de períodos de pausa adecuados.

39 En este contexto, del cuarto considerando de la citada Directiva se desprende, en particular, que la Carta comunitaria de derechos sociales fundamentales de los trabajadores, adoptada en el Consejo Europeo de Estrasburgo, el 9 de diciembre de 1989, declara en sus apartados 8 y 19, párrafo primero, que todo trabajador de la Comunidad Europea debe poder beneficiarse, en su lugar de trabajo, de condiciones satisfactorias de protección de su salud y de su seguridad y que tiene derecho, en particular, a unas vacaciones anuales pagadas, cuya duración deberá armonizarse por la vía del progreso, de conformidad con las prácticas nacionales.

40 En lo referente, por otro lado, al sistema establecido por la Directiva 93/104, hay que señalar que, si bien su artículo 15 permite de manera general la aplicación o introducción de disposiciones nacionales más favorables a la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, dicha Directiva precisa en cambio, en su artículo 17, que sólo algunas de sus disposiciones, enumeradas con carácter taxativo, pueden ser objeto de excepciones establecidas por los Estados miembros o los interlocutores sociales. Además, la aplicación de tales excepciones está supeditada al requisito de que se respeten los principios generales de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores o que se concedan a los trabajadores de que se trate períodos equivalentes de descanso compensatorio u otra protección adecuada.

41 Ahora bien, es preciso señalar que el artículo 7 de la Directiva 93/104 no figura entre las disposiciones respecto a las cuales ésta permite expresamente establecer excepciones.

42 La Directiva 93/104 se limita a señalar, en su artículo 18, apartado 1, letra b), inciso ii), que los Estados miembros están facultados para establecer, para la aplicación del citado artículo 7, un período transitorio máximo de tres años a contar desde el 23 de noviembre de 1996, siempre que durante dicho período los trabajadores disfruten de un período anual de tres semanas de vacaciones retribuidas, que no podrá ser sustituido por una compensación financiera, salvo en caso de que concluya la relación laboral. Como se ha indicado en el apartado 17 de la presente sentencia, el Reino Unido hizo uso de esta facultad.

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, 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.

44 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 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.

45 Hay que añadir que la Directiva 93/104 delimita su ámbito de aplicación de manera amplia, en la medida en que, según se desprende de su artículo 1, apartado 3, se aplicará a todos los sectores de actividad, privados o públicos, en el sentido del artículo 2 de la Directiva 89/391, con exclusión de determinados sectores específicos enumerados expresamente.

46 Por lo demás, la Directiva 93/104 no hace distinción alguna entre los trabajadores con contrato por tiempo indefinido y los que han celebrado un contrato de duración determinada. En cambio, por lo que respecta más concretamente a las disposiciones relativas a los períodos mínimos de descanso que figuran en la

sección II de la citada Directiva, éstas se refieren la mayor parte de las veces a «todos los trabajadores», como lo hace, en particular, su artículo 7, apartado 1, en relación con el derecho a las vacaciones anuales retribuidas.

47 De las consideraciones precedentes se desprende que, tanto por lo que respecta al objetivo de la Directiva 93/104 como a su sistemática, las vacaciones anuales retribuidas, de una duración mínima de tres semanas durante el período transitorio previsto en el artículo 18, apartado 1, letra b), inciso ii), y de cuatro semanas tras la finalización de éste, constituyen un derecho social otorgado directamente por dicha Directiva a cada trabajador como disposición mínima necesaria para garantizar la protección de su seguridad y su salud.

48 Pues bien, una normativa de un Estado miembro, como la controvertida en el procedimiento principal, que establece un requisito para el nacimiento del derecho a vacaciones anuales retribuidas que impida la propia existencia de éste por lo que a determinados trabajadores se refiere, no solamente vacía de contenido un derecho individual otorgado expresamente por la Directiva 93/104, sino que está también en contradicción con el objetivo de ésta.

49 En efecto, con arreglo a una normativa de esta naturaleza, los trabajadores cuya relación laboral concluya antes de que haya transcurrido el período mínimo de trece semanas de empleo ininterrumpido con el mismo empresario quedan privados de todo derecho a vacaciones anuales retribuidas y no disfrutan tampoco de una compensación financiera sustitutoria, aunque hayan trabajado efectivamente durante un determinado tiempo y, conforme a la Directiva 93/104, sean indispensables determinados períodos mínimos de descanso para la protección de su seguridad y su salud.

50 Además, tal normativa nacional es manifiestamente incompatible con la sistemática de la Directiva 93/104 que, contrariamente a otras materias incluidas en su ámbito de aplicación, no admite ninguna posibilidad de establecer excepciones por lo que respecta al derecho a vacaciones anuales retribuidas y se opone, por consiguiente, con mayor motivo, a que un Estado miembro pueda restringir unilateralmente este derecho otorgado por la citada Directiva a todos los trabajadores. En efecto, el artículo 17 de ésta supedita las excepciones que autoriza a la obligación de que los Estados miembros concedan períodos de descanso compensatorio u otra protección adecuada. Dado que no se impone ningún requisito de esta naturaleza por lo que respecta al derecho a vacaciones anuales retribuidas, resulta más claro, si cabe, que la Directiva 93/104 no pretendía permitir a los Estados miembros establecer excepciones a este derecho.

51 Además, una normativa como la controvertida en el procedimiento principal puede dar lugar a abusos, ya que los empresarios podrían estar tentados de eludir la obligación de conceder las vacaciones anuales retribuidas a las que tiene derecho todo trabajador recurriendo con mayor frecuencia a relaciones laborales de corta duración.

52 En consecuencia, debe interpretarse la Directiva 93/104 en el sentido de que se opone a que los Estados miembros limiten unilateralmente el derecho a vacaciones anuales retribuidas concedido a todos los trabajadores, aplicando un requisito para el nacimiento de este derecho que da lugar a que determinados trabajadores queden privados del mismo.

53 La expresión «de conformidad con las condiciones de obtención y concesión establecidas en las legislaciones y/o prácticas nacionales» debe interpretarse, por tanto, en el sentido de que se refiere únicamente a los criterios de aplicación de las vacaciones anuales retribuidas en los diferentes Estados miembros. Como señaló el Abogado General en el punto 34 de sus conclusiones, éstos tienen, pues, la posibilidad de establecer, en su normativa interna, los requisitos para el ejercicio y la aplicación del derecho a vacaciones anuales retribuidas, precisando las

circunstancias concretas en las que los trabajadores pueden hacer uso del citado derecho, del que disfrutan por la totalidad de los períodos de trabajo cubiertos, sin poder supeditar, no obstante, a ningún tipo de requisito la propia constitución de este derecho, que se deriva directamente de la Directiva 93/104.

54 Para rebatir la interpretación de la Directiva 93/104 dada en los apartados 52 y 53 de la presente sentencia, el Gobierno del Reino Unido alega, en primer lugar, que resulta desvirtuada por la circunstancia de que los criterios de aplicación del derecho a vacaciones anuales retribuidas varían considerablemente de un Estado miembro a otro y que determinadas normativas nacionales no reconocen tal derecho desde el primer día de empleo del trabajador.

55 A este respecto, procede recordar que la Directiva 93/104 recoge tan sólo determinadas disposiciones mínimas de armonización a nivel comunitario en materia de ordenación del tiempo de trabajo y encomienda a los Estados miembros la tarea de adoptar los criterios de ejecución y aplicación necesarios para la puesta en práctica de tales disposiciones. Dichas medidas pueden contener, por tanto, determinadas divergencias por lo que respecta a los requisitos de ejercicio del derecho a vacaciones anuales retribuidas, pero, como ha señalado este Tribunal de Justicia en los apartados 52 y 53 de la presente sentencia, esta Directiva no permite que los Estados miembros impidan el propio nacimiento de un derecho concedido expresamente a todos los trabajadores.

56 Por lo demás, suponiendo incluso que otras normativas nacionales contengan un requisito comparable al que figura en la legislación controvertida en el procedimiento principal, basta recordar que, al no ser manifiestamente conforme a la Directiva 93/104 dicho requisito, es jurisprudencia reiterada que un Estado miembro no puede justificar el incumplimiento de las obligaciones que le

incumben en virtud del Derecho comunitario por la circunstancia de que otros Estados miembros también incumplen sus obligaciones (véase, en este sentido, la sentencia de 9 de julio de 1991, Comisión/Reino Unido, C-146/89, Rec. p. I-3533, apartado 47).

57 El Gobierno del Reino Unido afirma, en segundo lugar, que el requisito para el nacimiento del derecho a vacaciones anuales retribuidas previsto por su normativa constituye un justo equilibrio entre el objetivo de la Directiva 93/104, que tiene por objeto proteger la seguridad y la salud de los trabajadores, por un lado, y la necesidad de evitar establecer trabas excesivas a las pequeñas y medianas empresas, conforme al artículo 118 A, apartado 2, párrafo segundo, del Tratado, que constituye la base jurídica de la citada Directiva, por otro lado. En efecto, salvo el coste de las propias vacaciones, los gastos administrativos derivados de la gestión de las vacaciones anuales del personal contratado por un período corto son especialmente elevados y afectan más a las pequeñas y medianas empresas.

58 A este respecto, hay que señalar, en primer lugar, que la normativa controvertida en el procedimiento principal es de aplicación general, ya que el requisito según el cual, para poder optar a las vacaciones anuales retribuidas, es preciso haber cubierto un período mínimo e ininterrumpido de trece semanas de empleo con el mismo empresario afecta a todos los trabajadores, sin que quepa establecer distinción alguna en función de las categorías de empresas en que éstos estén empleados.

59 Hay que señalar, en segundo lugar, que según el quinto considerando de la Directiva 93/104 «la mejora de la seguridad, de la higiene y de la salud de los trabajadores en el trabajo representa un objetivo que no puede subordinarse a consideraciones de carácter puramente económico». Pues bien, la alegación del Gobierno del Reino Unido se basa indiscutiblemente en una consideración de esta naturaleza.

60 Por último, es preciso recordar que, como señaló el Tribunal de Justicia en la sentencia de 12 de noviembre de 1996, Reino Unido/Consejo (C-84/94, Rec.

p. I-5755), apartado 44, la Directiva 93/104 ya ha tomado en consideración la influencia que la ordenación del tiempo de trabajo que ella establece puede tener sobre las pequeñas o medianas empresas, dado que uno de los requisitos a que están supeditadas las medidas basadas en el artículo 118 A del Tratado es precisamente que no obstaculicen la creación y el desarrollo de dichas empresas. Por lo demás, el artículo 18, apartado 1, letra b), inciso ii), de la citada Directiva permite a los Estados miembros establecer un período transitorio de tres años durante el cual los trabajadores deberán poder disfrutar de un período anual de tres semanas de vacaciones retribuidas, facultad de la que ha hecho uso el Reino Unido.

61 Además, la propia Directiva no impide que los Estados miembros adapten los criterios de ejercicio del derecho a vacaciones anuales regulando, por ejemplo, la forma en que los trabajadores, durante las primeras semanas de empleo, pueden tomar las vacaciones a que tienen derecho.

62 El Gobierno del Reino Unido alega, en tercer lugar, que el artículo 7 de la Directiva 93/104 debe interpretarse a la luz de la totalidad de ésta. Pues bien, con arreglo a otras disposiciones de dicha Directiva, la existencia de períodos de descanso diario y semanal desde el comienzo de la relación laboral retrasa, a su juicio, la acumulación de fatiga en los trabajadores, por lo que no es necesario concederles un derecho a vacaciones anuales retribuidas durante las primeras semanas de empleo para proteger su seguridad y su salud.

63 Basta señalar a este respecto que esta argumentación parte de la hipótesis de que, al tratarse de un trabajador empleado en virtud de contratos de trabajo de corta duración, el interesado pudo disfrutar de un período de descanso suficiente antes de iniciar una nueva relación laboral. Ahora bien, la fundamentación de dicha hipótesis dista mucho de quedar acreditada por lo que respecta a los trabajadores que ejercen sus actividades en el marco de una sucesión de contratos de corta duración. Bien al contrario, tales trabajadores se encuentran a menudo en una situación más precaria que los trabajadores empleados en virtud de contratos de superior duración, por lo que resulta más importante, si cabe, velar por la

protección de su seguridad y su salud, conforme a la finalidad de la Directiva 93/104.

64 A la luz de todas las consideraciones anteriores, procede responder a la primera cuestión que el artículo 7, apartado 1, de la Directiva 93/104 no permite que un Estado miembro adopte una normativa nacional con arreglo a la cual un trabajador no comienza a adquirir el derecho a vacaciones anuales retribuidas hasta que haya realizado un período mínimo de trece semanas de empleo ininterrumpido con el mismo empresario.

Sobre la segunda cuestión

65 La segunda cuestión únicamente se plantea para el supuesto de que el artículo 7, apartado 1, de la Directiva 93/104 permitiese a un Estado miembro adoptar una normativa nacional como la controvertida en el procedimiento principal. Por consiguiente, habida cuenta de la respuesta negativa dada a la primera cuestión, no procede responder a la segunda.

Costas

66 Los gastos efectuados por el Gobierno del Reino Unido y 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 la High Court of Justice (England & Wales), Queen's Bench Division (Crown Office), mediante resolución de 14 de abril de 1999, declara:

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, no permite que un Estado miembro adopte una normativa nacional con arreglo a la cual un trabajador no comienza a adquirir el derecho a vacaciones anuales retribuidas hasta que haya realizado un período mínimo de trece semanas de empleo ininterrumpido con el mismo empresario.

Gulmann Skouris Schintgen

Colneric Cunha Rodrigues

Pronunciada en audiencia pública en Luxemburgo, a 26 de junio de 2001.

El Secretario

R. Grass

El Presidente de la Sala Sexta

C. Gulmann