SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Primera)
de 16 de marzo de 2006 *

En los asuntos acumulados C-131/04 y C-257/04,

que tienen por objeto dos peticiones de decisión prejudicial planteadas, con arreglo al artículo 234 CE, por el Employment Tribunal, Leeds (Reino Unido) (C-131/04), y por la Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) (Reino Unido) (C-257/04), mediante resoluciones de 9 de marzo y de 15 de junio de 2004, recibidas en el Tribunal de Justicia el 11 de marzo y el 16 de junio de 2004, respectivamente en los procedimientos entre

C.D. Robinson-Steele (C-131/04)

y

R.D. Retail Services Ltd,

y entre

Michael Jason Clarke (C-257/04)

y

Frank Staddon Ltd,

* Lengua de procedimiento: inglés.

y entre

J.C. Caulfield,

C.F. Caulfield,

K.V. Barnes

y

Hanson Clay Products Ltd, anteriormente Marshalls Clay Products Ltd,

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Primera),

integrado por el Sr. P. Jann, Presidente de Sala, y el Sr. K. Schiemann, la Sra. N. Colneric (Ponente), y los Sres. K. Lenaerts y E. Juhász, Jueces;

Abogado General: Sra. C. Stix-Hackl;
Secretaria: Sra. L. Hewlett, administradora principal;

habiendo considerado los escritos obrantes en autos y celebrada la vista el 15 de septiembre de 2005;

consideradas las observaciones escritas presentadas:

— en nombre de R.D. Retail Services Ltd, por la Sra. J. Eady, Solicitor;

— en nombre de los Sres. Clarke, J.C. Caulfield, C.F. Caulfield y Barnes, por el Sr. A. Hogarth, QC;

— en nombre de Hanson Clay Products Ltd, anteriormente Marshalls Clay Products Ltd, por la Sra. J. Eady, Solicitor;

— en nombre del Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte, por las Sras. R. Caudwell y C. White, en calidad de agentes, asistidas por el Sr. T. Linden, Barrister;

— en nombre de Irlanda, por el Sr. D.J. O'Hagan, en calidad de agente, asistido por la Sra. N. Hyland y el Sr. N. Travers, BL;

— en nombre del Reino de los Países Bajos, por la Sra. H.G. Sevenster, en calidad de agente;

— en nombre de la Comisión de las Comunidades Europeas, por las Sras. M.-J. Jonczy y N. Yerrell, en calidad de agentes;

oídas las conclusiones del Abogado General, presentadas en audiencia pública el 27 de octubre de 2005;

dicta la siguiente

Sentencia

1 Las peticiones de decisión prejudicial tienen por objeto 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; en lo sucesivo, «Directiva»).

2 Dichas peticiones se presentaron en el marco de varios litigios relativos a la retribución de las vacaciones anuales en forma de integración de dicha retribución en el salario por hora o diario, régimen denominado «rolled-up holiday pay».

Marco jurídico

Normativa comunitaria

3 La Directiva fue adoptada tomando como base el artículo 118 A del Tratado CE (los artículos 117 a 120 del Tratado CE fueron sustituidos por los artículos 136 CE a 143 CE). De acuerdo con su artículo 1, apartado 1, establece las disposiciones mínimas de seguridad y salud en materia de ordenación del tiempo de trabajo.

4 La sección II de la Directiva contiene las medidas que los Estados miembros están obligados a adoptar para que todo trabajador disfrute de períodos mínimos de descanso diario, de descanso semanal y de vacaciones anuales retribuidas. También regula los períodos de pausa y la duración máxima del tiempo de trabajo semanal.

5 Por lo que se refiere a las vacaciones anuales, el artículo 7 de la Directiva 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.»

6 A tenor del artículo 15 de la Directiva:

«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.»

7 El artículo 17 de la Directiva reconoce la facultad de establecer excepciones a varias de sus disposiciones, siempre que se cumplan determinados requisitos, pero no hace referencia a su artículo 7.

8 El artículo 18, apartado 3, de la Directiva dispone:

«Sin perjuicio del derecho de los Estados miembros de adoptar, habida cuenta de la evolución de la situación, disposiciones legales, reglamentarias y contractuales distintas en el ámbito del tiempo de trabajo, siempre que se cumplan los requisitos mínimos establecidos en la presente Directiva, la aplicación de la presente Directiva no constituye una justificación válida para la disminución del nivel general de protección de los trabajadores.»

Normativa nacional

9 El Working Time Regulations 1998 (S.I. 1998, nº 1833; Reglamento de 1998 sobre el tiempo de trabajo; en lo sucesivo, «Reglamento de 1998»), que se aprobó para adaptar a la Directiva el ordenamiento jurídico interno del Reino Unido, entró en vigor el 1 de octubre de 1998.

10 El artículo 13 del Reglamento de 1998, titulado «Derecho a vacaciones anuales» dispone:

«1. [...] el trabajador tendrá derecho a cuatro semanas de vacaciones anuales por 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 una compensación financiera excepto cuando se resuelva el contrato de trabajo del trabajador.

[...]»

11 El artículo 16 del citado Reglamento, titulado «Retribución de los períodos de vacaciones», establece:

«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 previsto en el apartado 1 no afectará a ningún derecho de remuneración del trabajador establecido en su contrato ("remuneración contractual").

5. Toda remuneración contractual abonada a un trabajador por un período de vacaciones liberará al empresario de la obligación de retribuir al trabajador con arreglo al presente artículo en relación con dicho período; a la inversa, toda remuneración abonada con arreglo al presente artículo por un período liberará al empresario de cualquier obligación de abonar la remuneración contractual correspondiente a dicho período.»

12 El artículo 30 del Reglamento de 1998, titulado «Medios de impugnación», dispone que el trabajador podrá interponer una demanda ante un Employment Tribunal, cuando el empresario le haya impedido, entre otras cosas, ejercer su derecho a vacaciones anuales con arreglo al artículo 13 [artículo 30, apartado 1, letra a)] o no le haya pagado todo o una parte de la suma que le debe en virtud del artículo 16, apartado 1 [artículo 30, apartado 1, letra b)]. A este respecto, el artículo 30, apartados 3 a 5, del Reglamento de 1998 establece:

«3. Si un Employment Tribunal considera que una demanda interpuesta con arreglo al apartado 1, letra a), está fundada,

a) así lo declarará, y

b) podrá condenar al empresario a pagar una compensación al trabajador.

4. El órgano jurisdiccional fijará el importe de la compensación en una cantidad que considere justa y equitativa teniendo en cuenta todas las circunstancias, y en concreto:

a) la negligencia del empresario al impedir al trabajador ejercer su derecho, y

b) cualquier perjuicio sufrido por el trabajador que se derive de los hechos imputados.

5. Cuando un Employment Tribunal que conozca de un recurso interpuesto en virtud del apartado 1, letra b), declare que un empresario ha incumplido su obligación de pagar a un trabajador con arreglo al artículo 16, apartado 1, [...], condenará al empresario a abonar al trabajador el importe que considere que se le debe.»

Litigios principales y cuestiones prejudiciales

Asunto C-131/04

13 El Sr. Robinson-Steele trabajó para R.D. Retail Services Ltd (en lo sucesivo, «Retail Services») desde el 19 de abril de 2002 hasta el 19 de diciembre de 2003. Retail Services ofrece los servicios de su personal a grandes empresas del sector de la venta al por menor. Los trabajadores efectúan prestaciones de equipamiento de tiendas y colocación de estanterías.

14 El Sr. Robinson-Steele trabajó en turno de día, doce horas al día, cinco días a la semana, y en turno de noche, también doce horas, cuatro días a la semana, de manera ininterrumpida durante el citado período de trabajo, con la excepción de una semana de vacaciones durante las Navidades de 2002, por la que no percibió retribución adicional alguna.

15 Las condiciones de su contrato de trabajo variaron durante la vigencia de su relación laboral. A partir del 29 de junio de 2003, su relación laboral pasó a estar regulada por un contrato titulado «Condiciones aplicables a la contratación de trabajadores temporales». La cláusula pertinente de dicho contrato disponía: «El derecho a la

retribución de las vacaciones se devengará proporcionalmente al período de tiempo trabajado de forma ininterrumpida por el trabajador temporal en servicio durante el año de referencia. El trabajador temporal acepta que el pago relativo al derecho a las vacaciones retribuidas se efectúe al mismo tiempo que el salario por hora, al que se añadirá, al 8,33 % de dicho salario por hora.»

16 El órgano jurisdiccional remitente explica que, matemáticamente, un porcentaje de retribución de las vacaciones del 8,33 % equivale al importe exacto correspondiente a la retribución de una semana siempre que el empleado haya trabajado de forma ininterrumpida durante tres meses con arreglo al plan de turnos de día y de noche.

17 El Sr. Robinson-Steele cobraba su salario semanalmente. El importe de éste ascendía a 6,25 GBP por hora en el turno de día y a 7,75 GBP por hora en el turno de noche. En la nómina se indicaba: «La retribución incluye el pago de los días de vacaciones y de baja por enfermedad.»

18 El 14 de enero de 2004, el Sr. Robinson-Steele interpuso una demanda ante el Employment Tribunal, Leeds, en la que afirmaba que había trabajado durante veinte meses para Retail Services y, por lo que se refiere a las vacaciones retribuidas, ésta sólo le había pagado el «rolled-up holiday pay». En la mayoría de los casos, ello significa que no se ha disfrutado de vacaciones, ya que éstas no se han retribuido ni inmediatamente antes o después de su disfrute, ni durante dicho disfrute.

19 El Employment Tribunal explica que si bien el Sr. Robinson-Steele tiene razón al invocar la ilegalidad de la cláusula de «rolled-up holiday pay», el contenido de su resolución depende de la respuesta que se dé a la cuestión de si dicha infracción equivale a una negativa del empresario a autorizar que el Sr. Robinson-Steele ejerza su derecho a vacaciones anuales o si significa que el empresario no ha abonado todo o parte del importe adeudado en concepto de retribución de las vacaciones anuales.

20 Dicho órgano jurisdiccional observa que los distintos órganos jurisdiccionales nacionales han interpretado de manera diferente las disposiciones nacionales adoptadas para cumplir las obligaciones que se derivan de la Directiva. El Employment Appeal Tribunal ha afirmado que una cláusula contractual de «rolled-up leave pay» que establezca expresamente un importe o un porcentaje que se añade al salario de base no es ilícita a la luz de la Directiva y de la normativa nacional; este pronunciamiento vincula al órgano jurisdiccional remitente. El Inner House of the Court of Session (Scotland), en el asunto MPS Structure LTD/Munro [(2003), IRLR 350], se inclinó por la interpretación contraria. Según el Employment Tribunal, es importante no sólo que se retribuyan las vacaciones anuales, sino también que se haga en relación con el disfrute de éstas. En contra de los objetivos de la Directiva, el sistema del «rolled-up holiday pay» produce el efecto de disuadir a los trabajadores de disfrutar de las vacaciones de que, de otro modo, habrían disfrutado.

21 En estas circunstancias, el Employment Tribunal, Leeds, suspendió el procedimiento y planteó al Tribunal de Justicia las cuestiones prejudiciales siguientes:

«1) ¿Son conformes con el artículo 7 de la Directiva [...] las disposiciones de Derecho nacional que permiten que la retribución de las vacaciones anuales se integre en el salario por hora del trabajador y se pague como parte de la retribución del tiempo de trabajo y no en relación con un período de vacaciones efectivamente disfrutado por el trabajador?

2) ¿Se opone el artículo 7, apartado 2, de la Directiva [...] a que el órgano jurisdiccional nacional tome en consideración dichos pagos del empresario, al tratar de conceder al demandante una reparación efectiva con arreglo a las facultades que le confiere la normativa nacional?»

22 La empresa Frank Staddon Ltd (en lo sucesivo, «Frank Staddon») opera en el sector de la construcción. El Sr. Clarke trabajó para esta empresa como peón albañil.

23 Según el órgano jurisdiccional remitente, parece que el Sr. Clark trabajó para Frank Staddon desde el 2 de abril hasta el 23 de junio de 2001. A continuación disfrutó de unas vacaciones hasta el 24 de julio de 2001, momento en el que se reincorporó al trabajo en dicha empresa. Entre el 23 de junio de 2001 y el 23 de julio de 2001 no percibió retribución alguna.

24 El contrato del Sr. Clarke establece: «Todas las cantidades adeudadas en concepto de vacaciones anuales retribuidas y de días festivos están incluidas en la retribución diaria». En el mismo documento figura una anotación manuscrita junto a la expresión «Retribución»: «Salario base: 8,689; Vacaciones: 0,756 = 85 GBP por día». El mismo cálculo figura en una nómina que supuestamente está fechada en agosto de 2001.

25 El importe de 85 GBP al día sólo se refiere al período que comenzó el 24 de julio de 2001. La retribución diaria en vigor el 2 de abril de 2001 era de 80 GBP y ascendía a 82,50 GBP en junio. Al parecer, antes de agosto de 2001, Frank Staddon no había presentado un desglose del importe de la retribución de las vacaciones incluido en la retribución diaria.

26 Mediante demanda interpuesta ante el Employment Tribunal el 20 de noviembre de 2001, el Sr. Clarke solicitó que se condenara a Frank Staddon a pagarle las vacaciones anuales acumuladas durante el período transcurrido entre el 2 de abril y el 16 de noviembre de 2001.

27 Mediante resolución de 19 de abril de 2002, el Employment Tribunal desestimó dicha demanda. El Sr. Clarke apeló esta resolución ante el Employment Appeal Tribunal que, el 25 de julio de 2003 desestimó, en lo esencial, el citado recurso de apelación. Contra la resolución de este último órgano jurisdiccional, el Sr. Clarke recurrió ante la Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division).

28 Según la Court of Appeal, el Employment Tribunal entendió que el contrato del recurrente se había interrumpido como consecuencia del período en el que había disfrutado de unas vacaciones del 23 de junio al 24 de julio de 2001. Las partes celebraron un nuevo contrato el 24 de julio del mismo año. Estas circunstancias afectan al importe de cualquier reembolso que el Sr. Clarke pueda obtener si acredita que se ha infringido la Directiva y el Reglamento de 1998, pero no afectan a la cuestión de principio relativa al «rolled-up holiday pay».

29 Según la Court of Appeal, el Employment Appeal Tribunal ordenó que el asunto se remitiera al Employment Tribunal con el fin de determinar si, antes del mes de agosto de 2001, se había imputado un porcentaje o una parte de la retribución diaria a la retribución de las vacaciones y si había existido una interrupción de la relación laboral del Sr. Clarke.

30 La empresa Marshalls Clay Products Ltd (en lo sucesivo, «Marshalls Clay») operaba en el sector de la fabricación de productos de cerámica para el sector de la construcción. Los Sres. J.C. Caulfield, C.F. Caulfield y Barnes (en lo sucesivo, «Sres. Caulfield y otros») trabajaban en dicha empresa como operarios no especializados.

31 En 1984, Marshalls Clay adoptó un sistema de trabajo por turnos, llamado «continental», que implicaba que cada empleado trabajaba cuatro días, seguidos de cuatro días de descanso. Durante el período de que se trata, la fábrica en la que estaban destinados los Sres. Caulfield y otros, situada en Accrington, funcionaba los siete días de la semana, salvo el día de Navidad y el 26 de diciembre.

32 Los empleados percibían una retribución únicamente por los cuatro días que trabajaban, pero no percibían nada por los cuatro días en los que no trabajaban.

33 Un convenio colectivo local, suscrito el 9 de julio de 1984, tras una reunión entre Marshalls Clay y el sindicato GMB, que se incorporó al contrato de trabajo de cada empleado, disponía:

«3. VACACIONES

La retribución por vacaciones queda integrada en la retribución por hora, de modo que no se acumula. Las vacaciones se disfrutarán durante los períodos de descanso previstos en el marco del sistema de rotación. Con el fin de disfrutar de períodos de vacaciones más largos, cada persona tendrá derecho a:

dos períodos de vacaciones de ocho días consecutivos

y a un período de vacaciones de dieciséis días consecutivos.

Estos períodos serán objeto de acuerdos locales. (Esto significa que cuando un turno disfruta de un período de vacaciones de ocho días o de dieciséis días consecutivos, el otro turno seguirá trabajando.)»

34 El citado convenio colectivo señala además:

«Actualmente, los operarios de Accrington perciben una retribución en concepto de vacaciones equivalente a 31 días de vacaciones al año (por 29 días de vacaciones). Ello representa el 13,36 % de los demás días trabajados (232). Los salarios por hora incluyen un 13,36 % en concepto de retribución de las vacaciones.»

35 El salario por hora se aplica también a las horas extraordinarias, de modo que, cuando los empleados hacen horas extraordinarias, perciben, en función de las horas extraordinarias de que se trate, unas retribuciones incrementadas en un 30 %, un 50 % o un 100 % del salario de base y de la retribución de las vacaciones.

36 Según el Employment Appeal Tribunal, en virtud de dicho régimen contractual, los empleados pueden disfrutar, pero no están obligados a hacerlo, de dos períodos de vacaciones de ocho días consecutivos o de un período de vacaciones de dieciséis días consecutivos, pero únicamente agrupando o juntando sus días de descanso y, en el marco de una serie de intercambios alcanzados de mutuo acuerdo, trabajando para sustituir a otros empleados.

37 Cada uno de los demandantes en el asunto Caulfield y otros se tomó vacaciones en junio de 2001. La duración de las vacaciones fue distinta, siendo la duración máxima de dieciséis días. Asimismo, los demandantes recuperaron los días de vacaciones. En virtud de los acuerdos de trabajo por turnos en vigor en Marshalls Clay, los Sres. Caulfield y otros estaban obligados a trabajar 182 días al año. A tenor de lo dispuesto en el convenio colectivo en relación con la retribución de las vacaciones, el 13,36 % del salario de los demandantes correspondía a las vacaciones retribuidas. En otras palabras, por 182 días de trabajo al año, cada demandante percibía una remuneración correspondiente a 24,32 días de vacaciones: de las 7,515 GBP abonadas por hora de trabajo, 6,629 GBP correspondían al tiempo efectivo de trabajo y 88,6 peniques al incremento en concepto de retribución de las vacaciones.

38 El 3 de septiembre de 2001, los Sres. Caulfield y otros interpusieron sendas demandas ante el Employment Tribunal, Manchester, con el fin de que se condenara a Marshalls Clay a pagarles individualmente las vacaciones anuales correspondientes al período comprendido entre el 1 de octubre de 1998 y el 3 de septiembre de 2001.

39 Mediante resolución de 12 de diciembre de 2002, dicho tribunal estimó las demandas de los Sres. Caulfield y otros y ordenó que el importe de la compensación en su favor se determinara posteriormente.

40 Marshalls Clay interpuso un recurso de apelación ante el Employment Appeal Tribunal. Este órgano jurisdiccional estimó la apelación. Los Sres. Caulfield y otros recurrieron entonces ante la Court of Appeal.

41 Ante este órgano jurisdiccional, los Sres. Caulfield y otros alegaron que los acuerdos contractuales celebrados en este asunto infringían manifiestamente la Directiva, ya que no les permitían disfrutar de las vacaciones anuales. Un empleado que, en un año, invoque la disposición del contrato que prevé un período de vacaciones prolongado de ocho o de dieciséis días trabaja lo mismo –ni un solo día menos– que su colega que no se haya tomado dichas vacaciones y que, durante todo el año, se ajuste al régimen de cuatro días de trabajo, cuatro días de descanso. En su opinión, un día sólo puede considerarse de vacaciones si se trata de un día durante el cual el empleado de que se trate trabajaría si no disfrutara de vacaciones.

42 La Court of Appeal estima, por una parte, que las cláusulas de «rolled-up holiday pay» distan mucho de ser disposiciones que disuadan por completo a los trabajadores de tomar vacaciones. Por otra parte, no existe motivo alguno para que los trabajadores no puedan, en general, gestionar de un modo perfectamente razonable la cantidad incluida en su salario en concepto de vacaciones anuales. No parece correcto suponer o concluir que los trabajadores no son en realidad capaces de planificar sus vacaciones a su gusto en un contexto caracterizado por mecanismos de retribución como los establecidos en los casos de autos.

43 Además, dicho órgano jurisdiccional observa que los acuerdos de «rolled-up holiday pay» de que se trata son el resultado de negociaciones completas y adecuadas entre los interlocutores sociales afectados que concluyeron con la celebración de un convenio colectivo. Esta circunstancia permite inclinar con claridad la balanza a favor de su legitimidad.

44 La Court of Appeal opina que los contratos controvertidos en los asuntos de que conoce (sin perjuicio de la remisión del asunto Clarke al Employment Tribunal) no son incompatibles ni con la Directiva ni con el Reglamento de 1998.

45 En este contexto, la Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia las cuestiones prejudiciales siguientes:

«1) Una estipulación contractualmente vinculante entre un empresario y un trabajador en la que se establece que una determinada parte del salario abonado al trabajador constituye la retribución de vacaciones de éste (estipulación conocida como "rolled-up holiday pay"), ¿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 [...] relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo?

2) ¿Sería diferente la respuesta a la primera cuestión si el trabajador percibiera la misma retribución antes y después de la entrada en vigor de la estipulación vinculante de que se trata, de modo que el efecto de la estipulación no fuera abonar una cantidad adicional, sino más bien imputar una parte del salario del trabajador a la retribución de las 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 tener en cuenta dicha cantidad para imputarla a los derechos conferidos por la Directiva?

4) Para cumplir la obligación establecida en el artículo 7 de la Directiva [...] de asegurar que los trabajadores tengan derecho a unas vacaciones anuales retribuidas de al menos cuatro semanas, ¿es necesario que la retribución al trabajador se abone 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?»

46 Mediante auto del Presidente del Tribunal de Justicia de 7 de septiembre de 2004 se acumularon los presentes asuntos.

Sobre las cuestiones prejudiciales

Sobre la segunda cuestión en el asunto C-257/04

47 Mediante su segunda cuestión, que procede examinar en primer lugar, la Court of Appeal pregunta fundamentalmente si el artículo 7 de la Directiva se opone a que una parte del salario abonado al trabajador se impute a la retribución de las vacaciones anuales, sin que el trabajador perciba, por este concepto, una cantidad adicional a la abonada por el trabajo efectuado.

48 A este respecto, es preciso recordar que el derecho de cada trabajador a disfrutar de vacaciones anuales retribuidas debe considerarse un principio del Derecho social comunitario de especial importancia, respecto al cual no pueden establecerse excepciones y cuya aplicación por parte de las autoridades nacionales competentes únicamente puede efectuarse respetando los límites establecidos expresamente por la propia Directiva (véase la sentencia de 26 de junio de 2001, BECTU, C-173/99, Rec. p. I-4881, apartado 43).

49 La retribución de las vacaciones que establece el artículo 7, apartado 1, de la Directiva está dirigida a permitir que el trabajador disfrute efectivamente de las vacaciones a las que tiene derecho.

50 La expresión «vacaciones anuales retribuidas» que figura en dicha disposición significa que, mientras duren las vacaciones anuales en el sentido de la Directiva, debe mantenerse la retribución. En otras palabras, el trabajador debe percibir la retribución ordinaria por dicho período de descanso.

51 En este contexto, procede considerar que un acuerdo en virtud del cual el importe abonado al trabajador en concepto de retribución por el trabajo efectuado, por una parte, y de retribución parcial de las vacaciones anuales mínimas, por otra, es el mismo que el importe abonado antes de la entrada en vigor de dicho acuerdo que se imputaba exclusivamente a la retribución por el trabajo efectuado implica vaciar de contenido, por medio de una reducción del importe de dicha retribución, el derecho del trabajador a vacaciones anuales retribuidas previsto en el artículo 7 de la Directiva. Este resultado se opone a lo dispuesto en el artículo 18, apartado 3, de la Directiva.

52 Por consiguiente, procede responder a la segunda cuestión planteada en el asunto C-257/04 que el artículo 7, apartado 1, de la Directiva se opone a que una parte del

salario abonado al trabajador por el trabajo efectuado se impute a la retribución de las vacaciones anuales sin que el trabajador perciba, por este concepto, un importe adicional al que se le abona por el trabajo efectuado. No cabe establecer excepciones a este derecho en un contrato.

Sobre la primera cuestión en los asuntos C-131/04 y C 257/04 y sobre la cuarta cuestión en el asunto C-257/04

53 Mediante estas cuestiones, los órganos jurisdiccionales remitentes preguntan, en esencia, si el artículo 7 de la Directiva se opone a que la retribución de las vacaciones anuales mínimas en el sentido de la citada disposición sea objeto de pagos parciales fraccionados durante el período anual de trabajo correspondiente que se suman a la retribución por el trabajo efectuado y no de un pago por un período determinado en el que el trabajador haya disfrutado efectivamente de las vacaciones.

54 A este respecto, procede observar que ninguna disposición de la Directiva establece expresamente el momento en el que debe abonarse la retribución de las vacaciones anuales.

55 En virtud del artículo 7, apartado 1, de la Directiva, 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.

56 La determinación del momento en el que debe abonarse la retribución de las vacaciones anuales forma parte de dichas condiciones.

57 En este sentido, los Estados miembros deben velar por que las modalidades de aplicación nacionales tengan en cuenta los límites que se desprenden de la propia Directiva.

58 La Directiva considera que el derecho a vacaciones anuales y el derecho a percibir una retribución en concepto de vacaciones constituyen dos vertientes de un único derecho. La obligación de retribuir las vacaciones tiene como objetivo colocar al trabajador, durante las citadas vacaciones, en una situación que, desde el punto de vista del salario, sea comparable a los períodos de trabajo.

59 Por consiguiente, sin perjuicio de las disposiciones más favorables de conformidad con el artículo 15 de la Directiva, el momento en el que ha de abonarse la retribución de las vacaciones anuales debe fijarse de modo que, durante dichas vacaciones, el trabajador se encuentre en una situación que, desde el punto de vista del salario, sea comparable a los períodos de trabajo.

60 Además, es preciso tener en cuenta que, en virtud del artículo 7, apartado 2, de la Directiva, el período mínimo de vacaciones anuales retribuidas no puede ser sustituido por una compensación financiera, excepto en caso de conclusión de la relación laboral. Dicha prohibición está encaminada a garantizar que el trabajador pueda normalmente disfrutar de un descanso efectivo, en aras de una protección eficaz de su seguridad y de su salud (véanse, en este sentido, las sentencias BECTU, antes citada, apartado 44, y de 18 de marzo de 2004, Merino Gómez, C-342/01, Rec. p. I-2605, apartado 30).

61 Pues bien, un régimen como el que se describe en las cuestiones de que se trata conlleva el riesgo de conducir a situaciones en las que, sin que concurran las

condiciones previstas en el artículo 7, apartado 2, de la Directiva, el período mínimo de vacaciones anuales retribuidas quede efectivamente sustituido por una compensación financiera.

62 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 (véase la sentencia BECTU, antes citada, apartado 41). En consecuencia, es irrelevante que el citado sistema de retribución de las vacaciones anuales figure en un acuerdo contractual o no.

63 De todas las consideraciones anteriores resulta que procede responder a la primera cuestión planteada en los asuntos C-131/04 y C-257/04 y a la cuarta cuestión planteada en el asunto C-257/04 que el artículo 7 de la Directiva se opone a que la retribución de las vacaciones anuales mínimas en el sentido de dicha disposición sea objeto de pagos parciales fraccionados durante el período anual de trabajo correspondiente que se suman a la retribución por el trabajo efectuado y no de un pago por un período determinado en el que el trabajador haya disfrutado efectivamente de las vacaciones.

Sobre la segunda cuestión en el asunto C-131/04 y sobre la tercera cuestión en el asunto C-257/04

64 Mediante estas cuestiones, los órganos jurisdiccionales remitentes preguntan fundamentalmente si el artículo 7 de la Directiva se opone a que los importes abonados al trabajador en concepto de vacaciones en un sistema como el descrito en el apartado anterior de la presente sentencia se imputen al derecho a percibir una retribución por las vacaciones anuales previsto en dicho artículo.

65 Se trata, por tanto, de saber si las cantidades en concepto de retribución de las vacaciones anuales mínimas en el sentido de la citada disposición, que ya se han abonado en el marco de un sistema de esta índole contrario a la Directiva, pueden imputarse al derecho a la retribución por un período determinado en el que el trabajador haya efectivamente disfrutado de las vacaciones.

66 En este caso, el artículo 7 de la Directiva no se opone, en principio, a que las cantidades adicionales que se suman al salario por el trabajo efectuado y que se han abonado, de manera transparente y comprensible, en concepto de retribución de las vacaciones se imputen a la retribución de unas vacaciones concretas.

67 No obstante, los Estados miembros están obligados a adoptar las medidas apropiadas para garantizar que no se mantienen prácticas incompatibles con el artículo 7 de la Directiva.

68 En todo caso, a la luz del carácter imperativo del derecho a vacaciones anuales y con el fin de garantizar el efecto útil del artículo 7 de la Directiva, la citada imputación debe excluirse cuando el pago no se haya efectuado de manera transparente y comprensible. La carga de la prueba a este respecto incumbe al empresario.

69 Por consiguiente, procede responder a la segunda cuestión planteada en el asunto C-131/04 y a la tercera cuestión planteada en el asunto C-257/04 que el artículo 7 de la Directiva no se opone, en principio, a que las cantidades que se han abonado, de manera transparente y comprensible, en concepto de vacaciones anuales mínimas en el sentido de dicha disposición en la forma de pagos parciales fraccionados durante el período anual de trabajo correspondiente que se suman a la retribución por el

trabajo efectuado se imputen a la retribución de unas vacaciones concretas de las que el trabajador haya efectivamente disfrutado.

Costas

70 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. Los gastos efectuados por quienes, no siendo partes del litigio principal, han presentado observaciones ante el Tribunal de Justicia no pueden ser objeto de reembolso.

En virtud de todo lo expuesto, el Tribunal de Justicia (Sala Primera) declara:

1) **El artículo 7, apartado 1, de la Directiva 93/104/CE del Consejo, de 23 de noviembre de 1993, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, se opone a que una parte del salario abonado al trabajador por el trabajo efectuado se impute a la retribución de las vacaciones anuales sin que el trabajador perciba, por este concepto, un importe adicional al que se le abona por el trabajo efectuado. No cabe establecer excepciones a este derecho en un contrato.**

2) **El artículo 7 de la Directiva 93/104 se opone a que la retribución de las vacaciones anuales mínimas en el sentido de dicha disposición sea objeto**

de pagos parciales fraccionados durante el período anual de trabajo correspondiente que se suman a la retribución por el trabajo efectuado y no de un pago por un período determinado en el que el trabajador haya disfrutado efectivamente de las vacaciones.

3) **El artículo 7 de la Directiva 93/104 no se opone, en principio, a que las cantidades que se han abonado, de manera transparente y comprensible, en concepto de vacaciones anuales mínimas en el sentido de dicha disposición en la forma de pagos parciales fraccionados durante el período anual de trabajo correspondiente que se suman a la retribución por el trabajo efectuado se imputen a la retribución de unas vacaciones concretas de las que el trabajador haya efectivamente disfrutado.**

Firmas