

TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS
SOUDNÍ DVŮR EVROPSKÝCH SPOLEČENSTVÍ
DE EUROPÆISKE FÆLLESSKABERS DOMSTOL
GERICHTSHOF DER EUROPÄISCHEN GEMEINSCHAFTEN
EUROOPA ÜHENDUSTE KOHUS
ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟ ΤΩΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΩΝ ΚΟΙΝΟΤΗΤΩΝ
COURT OF JUSTICE OF THE EUROPEAN COMMUNITIES
COUR DE JUSTICE DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES
CÚIRT BHREITHIÚNAIS NA gCÓMHPHOBAL EORPACH
CORTE DI GIUSTIZIA DELLE COMUNITÀ EUROPEE
EIROPAS KOPIENU TIESA



БЕНДРИЈУ ТЕИСИГУМО ТЕИСМАС
І КӖЗӖСӖГЕК БӖРӖСӖГӖ
IL-QORTI TAL-GUSTIZZJA TAL-KOMUNITAJIET EWROPEJ
HOF VAN JUSTITIE VAN DE EUROPESE GEMEENSCHAPPEN
TRYBUNAŁ SPRAWIEDLIWOŚCI WSPÓLNOT EUROPEJSKICH
TRIBUNAL DE JUSTIÇA DAS COMUNIDADES EUROPEIAS
SÚDNY DVOR EURÓPSKYCH SPOLOČENSTEV
SODIŠČE EVROPSKIH SKUPNOSTI
EUROOPAN YHTEISÖJEN TUOMIOISTUIN
EUROPEISKA GEMENSKAPERNAS DOMSTOL

Prensa e Información

COMUNICADO DE PRENSA Nº 24/06

16 de marzo de 2006

Sentencia del Tribunal de Justicia en el asunto C-131/04 y C-257/04

C.D. Robinson Steele / R.D. Retail Services Ltd

Michael Jason Clarke / Frank Staddon Ltd

J.C. Caulfield y otros / Hanson Clay Products, anteriormente Marshalls Clay Products Ltd

LA RETRIBUCIÓN DE LAS VACACIONES ANUALES INTEGRADA EN EL SALARIO POR HORA O DIARIO ES CONTRARIA A LA DIRECTIVA SOBRE LA ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

Un sistema de este tipo («rolled-up holiday pay») conlleva el riesgo de conducir a situaciones en las que el período mínimo de vacaciones anuales retribuidas quede sustituido por una compensación financiera

Según la Directiva sobre ordenación del tiempo de trabajo,¹ los Estados miembros deben adoptar las medidas necesarias para que todos los trabajadores dispongan de un período de al menos cuatro semanas de vacaciones anuales retribuidas. Este período mínimo no podrá ser sustituido por una compensación financiera, excepto en caso de conclusión de la relación laboral. Según el Reglamento británico con el que se adapta la Directiva al Derecho interno, toda remuneración contractual abonada a un trabajador por un período de vacaciones liberará al empresario de la obligación legal de retribuir al trabajador durante dicho período.

Los Sres. Robinson-Steele, Clarke, J.C. Caulfield, C.F. Caulfield y Barnes, que trabajan para diferentes empresas percibieron la retribución de sus vacaciones anuales de forma que quedaba integrada en el salario por hora, régimen conocido como «rolled-up holiday pay», en vez de percibir dicha retribución por un período de vacaciones determinado.

¹ 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).

Dichos trabajadores interpusieron sendas demandas ante el Employment Tribunal solicitando la retribución de las vacaciones anuales. El Employment Tribunal, Leeds, ante el que sometió el asunto el Sr. Robinson Steele, y la Court of Appeal, ante la que interpusieron recurso de apelación los Sres. Clarke, Caulfield, Caulfield y Barnes, preguntaron al Tribunal de Justicia si el sistema de «rolled-up holiday pay» es compatible con la Directiva sobre ordenación del tiempo de trabajo.

El Tribunal de Justicia recuerda que el derecho de cada trabajador a disfrutar de vacaciones anuales retribuidas es un principio importante del Derecho social comunitario, respecto al cual no pueden establecerse excepciones. La retribución de las vacaciones está dirigida a permitir que el trabajador disfrute efectivamente de las vacaciones a las que tiene derecho. El Tribunal de Justicia declara que la expresión «vacaciones anuales retribuidas» significa que debe mantenerse la retribución mientras duren las vacaciones anuales en el sentido de la Directiva y que el trabajador debe percibir la retribución ordinaria por dicho período de descanso. En estas circunstancias, el Tribunal de Justicia considera que la Directiva se opone a que una parte del salario 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. Además, no cabe establecer excepciones a este derecho en un contrato.

Por lo que se refiere al momento en que debe abonarse la retribución de las vacaciones anuales, el Tribunal de Justicia observa que ninguna disposición de la Directiva lo establece expresamente. No obstante, el objetivo de la obligación de retribuir las vacaciones es colocar al trabajador, durante éstas, en una situación que, desde el punto de vista del salario, sea comparable a los períodos de trabajo. Por tanto, 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.

Asimismo, el Tribunal de Justicia afirma que un régimen de «rolled-up holiday pay» conlleva el riesgo de conducir a situaciones en las que el período mínimo de vacaciones anuales retribuidas quede efectivamente sustituido por una compensación financiera, situaciones que la Directiva prohíbe, excepto en caso de conclusión de la relación laboral, para garantizar que el trabajador pueda disfrutar normalmente de un descanso efectivo.

Por consiguiente, el Tribunal de Justicia declara que **la retribución de las vacaciones anuales mínimas mediante un sistema de «rolled-up holiday pay» y no mediante una cantidad abonada por un período determinado en el que el trabajador haya disfrutado efectivamente de sus vacaciones es contraria a la Directiva sobre ordenación del tiempo de trabajo.**

En cuanto a los importes abonados al trabajador en concepto de vacaciones en un sistema de «rolled-up holiday pay», el Tribunal de Justicia afirma que las cantidades adicionales que se han abonado de manera transparente y comprensible pueden imputarse, en principio, a la retribución de unas vacaciones concretas. En cambio, 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. El Tribunal de Justicia subraya que los Estados miembros están obligados a adoptar las medidas apropiadas para garantizar que no se mantienen prácticas incompatibles con la Directiva sobre ordenación del tiempo de trabajo.

Documento no oficial, destinado a la prensa y que no vincula al Tribunal de Justicia.

Lenguas disponibles: CS, DE, EN, ES, FR, HU, IT, NL, PL, SK

*El texto íntegro de la sentencia se encuentra en el sitio de Internet del
Tribunal de Justicia*

<http://curia.eu.int/jurisp/cgi-bin/form.pl?lang=ES&Submit=rechercher&numaff=C-131/04>

*Generalmente puede consultarse a partir de las 12 horas CET del día de su
pronunciamiento*

Si desea más información, diríjase a la Sra. Sanz Maroto

Tel: (00352) 4303 3667 Fax: (00352) 4303 2668