

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Tercera)  
de 7 de septiembre de 2006 \*

En el asunto C-484/04,

que tiene por objeto un recurso por incumplimiento interpuesto, con arreglo al artículo 226 CE, el 23 de noviembre de 2004,

**Comisión de las Comunidades Europeas**, representada por el Sr. G. Rozet y la Sra. N. Yerrell, en calidad de agentes, que designa domicilio en Luxemburgo,

parte demandante,

contra

**Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte**, representado inicialmente por el Sr. M. Bethell y posteriormente por la Sra. E. O'Neill, en calidad de agentes, asistidos por el Sr. K. Smith, Barrister,

parte demandada,

\* Lengua de procedimiento: inglés.

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Tercera),

integrado por el Sr. A. Rosas, Presidente de Sala, y los Sres. S. von Bahr, A. Borg Barthet, U. Lõhmus y A. Ó Caoimh (Ponente), Jueces;

Abogado General: Sra. J. Kokott;  
Secretaria: Sra. M. Ferreira, administradora principal;

habiendo considerado los escritos obrantes en autos y celebrada la vista el 26 de enero de 2006;

oídas las conclusiones de la Abogado General, presentadas en audiencia pública el 9 de marzo de 2006;

dicta la siguiente

**Sentencia**

- 1 Mediante su recurso, la Comisión de las Comunidades Europeas solicita al Tribunal de Justicia que declare que el Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte ha incumplido las obligaciones que le incumben en virtud del artículo 17, apartado 1, de la Directiva 93/104/CE del Consejo, de 23 de noviembre de 1993, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo (DO L 307, p. 18), en su versión modificada por la Directiva 2000/34/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 22 de junio de 2000 (DO L 195, p. 41) (en lo sucesivo, «Directiva 93/104»), así como del artículo 249 CE, al aplicar la excepción prevista en el citado

artículo 17, apartado 1, a aquellos trabajadores cuya jornada no tiene en parte una duración medida o determinada previamente o que pueda ser determinada por el propio trabajador y al no adoptar las medidas necesarias para el ejercicio del derecho al descanso diario y semanal de los trabajadores.

## Marco jurídico

### *Normativa comunitaria*

- 2 Según el artículo 1, apartado 1, de la Directiva 93/104, ésta establece las disposiciones mínimas de seguridad y salud en materia de ordenación del tiempo de trabajo.
- 3 Los artículos 3 y 5 de dicha Directiva, que figuran en la sección II de la misma, regulan los períodos mínimos de descanso diario y semanal de los trabajadores. En su virtud, los Estados miembros tienen la obligación de adoptar las medidas necesarias para que todos los trabajadores disfruten de un período mínimo de descanso de once horas consecutivas en el curso de cada período de veinticuatro horas (artículo 3) y, por cada período de siete días, de un período mínimo de descanso ininterrumpido de veinticuatro horas, al que se añadirán las once horas de descanso diario establecidas en el artículo 3 (artículo 5, párrafo primero).
- 4 A tenor del artículo 17, apartado 1, de la Directiva 93/104:

«En cumplimiento de los principios generales de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, los Estados miembros podrán establecer excepciones a lo dispuesto en los artículos 3, 4, 5, 6, 8 y 16 cuando, a causa de las características especiales de la actividad realizada, la jornada de trabajo no tenga una duración medida y/o establecida previamente o cuando pueda ser determinada por los propios trabajadores [...]»

- 5 Con arreglo al artículo 18, apartado 1, letra a), de la misma Directiva, los Estados miembros debían poner en vigor las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas necesarias para dar cumplimiento a lo dispuesto en la Directiva a más tardar el 23 de noviembre de 1996.
- 6 La Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo (DO L 299, p. 9), sustituyó a la Directiva 93/104 a partir del 2 de agosto de 2004. Sin embargo, el incumplimiento alegado por la Comisión tiene por objeto la Directiva 93/104, que continuaba aplicable al término del plazo señalado en el dictamen motivado.

*Normativa interna*

- 7 El reglamento sobre la jornada laboral de 1998 (Working Time Regulations 1998), en su redacción vigente en 1999 (en lo sucesivo, «WTR»), establece en su artículo 10, el cual adapta el Derecho interno al artículo 3 de la Directiva 93/104, que un trabajador adulto tiene derecho a un período de descanso de al menos once horas consecutivas en el curso de cada período de veinticuatro horas.
- 8 El artículo 11 del WTR, que adapta el Derecho interno al artículo 5 de la citada Directiva, determina que, sin perjuicio de lo dispuesto en su apartado 2, un trabajador adulto tiene derecho a un período de descanso ininterrumpido de al menos veinticuatro horas por cada período de siete días.

9 El artículo 20, apartado 2, del WTR tiene el siguiente tenor:

«En la medida en que la jornada de un trabajador tenga en parte una duración medida o establecida previamente o que no pueda ser determinada por el propio trabajador, pero las características especiales de la actividad permitan al trabajador, sin que se lo ordene el empresario, realizar trabajos cuya duración no esté medida o establecida previamente o que pueda ser determinada por el propio trabajador, lo dispuesto en el artículo 4, apartados 1 y 2, y en el artículo 6, apartados 1, 2 y 7, sólo se aplicará a la parte de la jornada que tenga una duración medida o establecida previamente o que no pueda ser determinada por el propio trabajador.»

10 Con el fin de facilitar la comprensión del WTR a empresarios y trabajadores, el Department of Trade and Industry (Ministerio de Comercio e Industria) publicó una guía con una serie de directrices acerca de las diferentes disposiciones del reglamento (en lo sucesivo, «directrices»).

11 En virtud de determinados párrafos de las secciones 5 y 6 de las directrices, «el empresario deberá garantizar que los trabajadores puedan disfrutar de sus períodos de descanso, pero no tiene obligación de velar por que disfruten efectivamente de ellos».

### **Procedimiento administrativo previo**

12 El 21 de marzo de 2002, la Comisión dirigió al Reino Unido un escrito de requerimiento en virtud del artículo 226 CE, en el que le imputaba haber adaptado

incorrectamente el Derecho interno a los artículos 3, 5, 8 y 17, apartado 1, de la Directiva 93/104. Las autoridades del Reino Unido respondieron mediante escrito de 31 de mayo de 2002.

- 13 Al no quedar satisfecha con esta respuesta, la Comisión remitió al Reino Unido con fecha 2 de mayo de 2003 un dictamen motivado, por el cual le requirió para que adoptara las medidas necesarias para cumplir con sus obligaciones derivadas de la Directiva 93/104 en un plazo de dos meses desde la notificación de dicho dictamen.
- 14 Mediante escrito de 30 de junio de 2003, las autoridades de dicho Estado miembro respondieron al dictamen motivado, señalando que se había publicado la modificación relativa al cómputo de las horas de trabajo nocturno con arreglo al artículo 8 de la Directiva 93/104 e insistiendo en el hecho de que las medidas nacionales, incluidas las directrices, por las cuales se había adaptado el Derecho interno a los artículos 3, 5 y 17, apartado 1, de dicha Directiva eran conformes con ésta.
- 15 Dadas las circunstancias, la Comisión decidió interponer el recurso que ha originado el caso de autos.

### **Sobre el recurso**

*Sobre el primer motivo de recurso, relativo a la excepción prevista en el artículo 17, apartado 1, de la Directiva 93/104*

- 16 En su primer motivo de recurso, la Comisión alega que el artículo 20, apartado 2, del WTR se excede de los límites de la excepción prevista en el artículo 17, apartado 1,

de la Directiva 93/104. En su opinión, dicha excepción sólo es aplicable a aquellos trabajadores cuya jornada de trabajo en su totalidad no tenga una duración medida o establecida previamente o que pueda ser determinada por los propios trabajadores. Sin embargo, la Comisión observa que con arreglo al WTR, en aquellos supuestos en que sólo una parte de la jornada del trabajador pueda medirse, establecerse previamente o ser determinada por el propio trabajador, lo dispuesto en materia de duración de la jornada semanal y de trabajo nocturno sólo se aplicará a la parte de la jornada que tenga una duración medida, establecida previamente o que no pueda ser determinada por el propio trabajador.

- 17 En su escrito de contestación a la demanda, el Reino Unido señala que ya no se opone a este motivo y que se compromete a derogar la disposición controvertida del WTR. En la vista, afirmó que el reglamento para la modificación del artículo 20, apartado 2, del WTR entraría en vigor el 6 de abril de 2006.
- 18 En su escrito de réplica, la Comisión sostiene que el Reino Unido aún no ha adoptado las medidas necesarias para adaptar la normativa interna al artículo 17, apartado 1, de la Directiva 93/104 y que, por consiguiente, el objeto de su recurso permanece inalterado.
- 19 Procede recordar que, según reiterada jurisprudencia, la existencia de un incumplimiento debe apreciarse en función de la situación del Estado miembro tal como ésta se presentaba al final del plazo señalado en el dictamen motivado y que los cambios ocurridos posteriormente no pueden ser tomados en cuenta por el Tribunal de Justicia (véanse, en particular, las sentencias de 18 de noviembre de 2004, Comisión/Grecia, C-420/02, Rec. p. I-11175, apartado 23, y de 14 de julio de 2005, Comisión/Alemania, C-433/03, Rec. p. I-6985, apartado 32).

- 20 En relación con el alcance de la excepción regulada en el artículo 17, apartado 1, de la Directiva 93/104, se desprende del propio tenor de dicho precepto, tal y como ha alegado acertadamente la Comisión, que la excepción sólo es aplicable a aquellos trabajadores cuya jornada de trabajo en su totalidad no tenga una duración medida o establecida previamente o que pueda ser determinada por los propios trabajadores a causa de la naturaleza de la actividad realizada.
- 21 En el caso de autos ha quedado acreditado que, al término del plazo señalado en el dictamen motivado, el Reino Unido no había adoptado las medidas necesarias para adaptar su Derecho interno a dicha disposición, por lo que procede considerar fundado el primer motivo esgrimido por la Comisión.

*Sobre el segundo motivo de recurso, relativo a las directrices y a los períodos de descanso regulados en los artículos 3 y 5 de la Directiva 93/104*

Sobre la admisibilidad

- 22 El Reino Unido considera que procede declarar la inadmisibilidad del segundo motivo de recurso formulado por la Comisión. Por una parte, alega que si bien en el dictamen motivado la Comisión se limitó a criticar exclusivamente las directrices, la demanda no se atiene a esa limitación, en la medida en que se refiere a la falta de medidas adecuadas para garantizar la adaptación completa y eficaz del Derecho interno a la Directiva 93/104, excediéndose de este modo del alcance del dictamen motivado.

- 23 Por otra parte, aduce que la alegación de una infracción de la obligación general impuesta a los Estados miembros por el artículo 249 CE, párrafo tercero, constituye un argumento insuficiente en aquellos supuestos en que hubiera debido alegarse una adaptación incorrecta del Derecho interno a la Directiva controvertida. En su opinión, corresponde a la Comisión identificar clara y detalladamente cada uno de los ámbitos en que las medidas adoptadas por los Estado miembros resultan insuficientes para garantizar una adaptación correcta del Derecho interno a la Directiva en cuestión.
- 24 A este respecto, procede recordar que, en virtud de reiterada jurisprudencia, la finalidad del procedimiento administrativo previo es dar al Estado miembro interesado la ocasión, por una parte, de cumplir sus obligaciones derivadas del Derecho comunitario y, por otra, de formular adecuadamente las alegaciones que, en su defensa, estime pertinentes frente a las imputaciones de la Comisión (véanse, en particular, las sentencias de 10 de mayo de 2001, Comisión/Países Bajos, C-152/98, Rec. p. I-3463, apartado 23, y de 10 de noviembre de 2005, Comisión/Austria, C-29/04, Rec. p. I-9705, apartado 25).
- 25 De ello se deduce, en primer lugar, que el procedimiento administrativo previo establecido en el artículo 226 CE delimita el objeto de un recurso interpuesto al amparo de dicho artículo y que, en consecuencia, el dictamen motivado y el recurso deben basarse en motivos idénticos (véase, entre otras, la sentencia Comisión/Austria, antes citada, apartado 26). No obstante, esta exigencia no puede llegar a imponer en todos los supuestos una coincidencia perfecta entre las imputaciones de la parte dispositiva del dictamen motivado y las pretensiones del recurso cuando el objeto del litigio, tal como se define en el dictamen motivado, no se ha ampliado ni modificado (véase la sentencia de 7 de julio de 2005, Comisión/Austria, C-147/03, Rec. p. I-5969, apartado 24).
- 26 En segundo lugar, el dictamen motivado debe contener una exposición coherente y detallada de las razones que hayan llevado a la Comisión al convencimiento de que el Estado miembro interesado ha incumplido una de las obligaciones que le

incumben en virtud del Derecho comunitario (véanse, en particular, las sentencias de 15 de enero de 2002, Comisión/Italia, C-439/99, Rec. p. I-305, apartado 12, y de 10 de noviembre de 2005, Comisión/Austria, antes citada, apartado 27).

- 27 En el caso de autos, tanto del dictamen motivado como del escrito de demanda de la Comisión se desprende claramente que el segundo motivo alegado por ésta se refiere al mantenimiento, mediante las directrices, de una instrucción expresa dirigida a los empresarios para significarles que no tienen obligación de velar por que los trabajadores disfruten efectivamente de sus períodos de descanso. En este contexto, la Comisión considera que el Reino Unido no ha adoptado todas las medidas necesarias a fin de que se cumpla el objetivo de la Directiva 93/104.
- 28 El objeto del recurso, que estaba claramente delimitado, no se ha modificado a lo largo del procedimiento, por lo que procede desestimar la primera excepción de inadmisibilidad propuesta por el Reino Unido.
- 29 En cuanto a la alegación del Reino Unido relativa a la insuficiencia de la remisión al artículo 249 CE, párrafo tercero, para apreciar una adaptación incorrecta del Derecho interno a la Directiva 93/104, procede recordar que el segundo motivo de la Comisión no se refiere propiamente a una adaptación incorrecta del Derecho interno a los artículos 3 y 5 de dicha Directiva, sino antes bien a la existencia de medidas nacionales, a saber las directrices, que pueden fomentar una práctica no conforme con lo dispuesto en la Directiva en materia de derecho al descanso diario y semanal de los trabajadores, imputación que se desprende claramente de los términos del dictamen motivado y del escrito de demanda.
- 30 Pues bien, en el caso de autos, resulta tanto del procedimiento administrativo previo como del contencioso ante el Tribunal de Justicia que el Reino Unido ha estado en

perfectas condiciones de presentar alegaciones en su defensa frente a las imputaciones formuladas a este respecto por la Comisión, puesto que tales imputaciones estaban expuestas de forma suficientemente detallada como para permitir a dicho Estado miembro contestarlas eficazmente. Dadas las circunstancias, no se puede considerar inadmisibile el segundo motivo alegado por la Comisión por el hecho de que ésta optara por basar su segundo motivo únicamente en el artículo 249 CE, párrafo tercero, y no en los artículos 3 y 5 de la Directiva 93/104, que, si bien son los preceptos indirectamente controvertidos, el objeto del recurso de la Comisión no consiste propiamente en la adaptación formal del Derecho interno a los mismos mediante el WTR.

- 31 Por consiguiente, ha de desestimarse la segunda excepción de inadmisibilidad propuesta por el Reino Unido y, a la vista de ello, procede declarar la admisibilidad del segundo motivo formulado por la Comisión.

### Sobre el fondo

- 32 La Comisión alega que las directrices validan y fomentan una práctica de infracción de las obligaciones de la Directiva 93/104. En su opinión, se informa a los empresarios de que no tienen obligación de velar por que los trabajadores soliciten y disfruten efectivamente de los períodos de descanso que les corresponden, sino que sólo han de evitar que se impida disfrutar de tales períodos a aquellos trabajadores que deseen utilizarlos. La Comisión sostiene que esta conminación expresa dirigida a los empresarios a través de las directrices disuade a éstos de velar por que los trabajadores disfruten del obligatorio descanso mínimo diario y semanal impuesto por la Directiva.

- 33 El Reino Unido considera que, lejos de fomentar el incumplimiento de la normativa nacional por la que se adapta el Derecho interno, las directrices insisten en el deber de los empresarios de encargarse de que los trabajadores puedan disfrutar de los períodos de descanso a que tienen derecho, si bien reconocen la evidente limitación de la responsabilidad de los empresarios al respecto. Los empresarios no deben comportarse un modo que redunde en impedir a los trabajadores disfrutar del descanso que les corresponde, por ejemplo imponiendo obligaciones laborales incompatibles con el descanso.
- 34 El Reino Unido alega que de ninguna de las versiones lingüísticas de la Directiva 93/104 se desprende que ésta se pueda interpretar en el sentido de que no sólo exige que los empresarios permitan a los trabajadores disfrutar de los períodos de descanso, sino que igualmente obliga a los trabajadores a utilizar tales descansos. Según el Reino Unido, tal interpretación sería irrealizable y confusa, habida cuenta de las incertidumbres que generaría en cuanto al alcance de las medidas que los empresarios estarían obligados a adoptar y a las circunstancias en las que sería posible considerar que se ha utilizado adecuadamente el descanso.
- 35 En relación con el objetivo de la Directiva 93/104, se debe recordar que del 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), que constituye la base jurídica de dicha Directiva, de los considerandos primero, cuarto, séptimo y octavo de ésta, de la Carta comunitaria de derechos sociales fundamentales de los trabajadores, adoptada en la reunión del Consejo Europeo de Estrasburgo de 9 de diciembre de 1989, citada en el artículo 136 CE y cuyos apartados 8 y 19, párrafo primero, se mencionan en el considerando cuarto de dicha Directiva, y del propio tenor de su artículo 1, apartado 1, se desprende que esta Directiva tiene por objeto establecer disposiciones mínimas destinadas a mejorar las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores mediante la aproximación de las normas nacionales relativas, en concreto, a la duración del tiempo de trabajo (véanse, entre otras, las sentencias de 26 de junio de 2001, BECTU, C-173/99, Rec. p. I-4881, apartado 37, y de 1 de diciembre de 2005, Dellas y otros, C-14/04, Rec. p. I-10253, apartado 40).

36 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 –diario y semanal–, así como de pausas adecuadas y estableciendo un límite máximo de cuarenta y ocho horas para la duración media de la semana de trabajo, límite respecto del cual se puntualiza expresamente que incluye las horas extraordinarias (véanse las sentencias antes citadas BECTU, apartado 38, y Dellas y otros, apartado 41).

37 De conformidad con lo dispuesto en los artículos 3 y 5 de la Directiva 93/104, los Estados miembros tienen la obligación de adoptar las medidas necesarias para que todos los trabajadores disfruten, respectivamente, de un período mínimo de descanso de once horas consecutivas en el curso de cada período de veinticuatro horas y, por cada período de siete días, de un período mínimo de descanso ininterrumpido de veinticuatro horas, al que se añadirán las once horas de descanso diario establecidas en el artículo 3. Dichos preceptos imponen a los Estados miembros obligaciones de resultado claras y precisas en cuanto al disfrute del derecho al descanso.

38 Además, a la vista tanto del tenor de la citada Directiva como de su finalidad y sistemática, las diferentes disposiciones que contiene en materia de tiempo mínimo de descanso constituyen normas del Derecho social comunitario de especial importancia, de las que debe disfrutar todo trabajador como disposición mínima necesaria para garantizar la protección de su seguridad y su salud (véanse las sentencias BECTU, antes citada, apartados 43 y 47; de 5 de octubre de 2004, Pfeiffer y otros, C-397/01 a C-403/01, Rec. p. I-8835, apartado 100, y Dellas y otros, antes citada, apartado 49).

39 Por consiguiente, tanto del propio tenor de los artículos 3 y 5 de la Directiva 93/104 como del octavo considerando de ésta, según el cual los trabajadores deberán poder

disfrutar de períodos mínimos de descanso, así como de los objetivos de la Directiva, reseñados en los apartados 35 a 38 de la presente sentencia, y del sistema establecido por aquélla, se desprende que los trabajadores deben disfrutar efectivamente de los períodos de descanso diario y semanal regulados en dicha Directiva.

- 40 En efecto, debe quedar asegurado el efecto útil de la totalidad de los derechos conferidos a los trabajadores por la Directiva 93/104, lo que necesariamente implica la obligación para los Estados miembros de garantizar el respeto de cada una de las disposiciones mínimas establecidas en esta Directiva, incluido el derecho a disfrutar de un descanso efectivo (sentencia Dellas y otros, antes citada, apartado 53). Esta interpretación es la única conforme al objetivo de la citada Directiva de garantizar una protección eficaz de la seguridad y de la salud de los trabajadores, haciéndoles disfrutar efectivamente de los períodos mínimos de descanso que les corresponden (véase la sentencia de 9 de septiembre de 2003, Jaeger, C-151/02, Rec. p. I-8389, apartado 70).
- 41 Tal y como ya ha declarado el Tribunal de Justicia, teniendo en cuenta el objetivo esencial de la Directiva 93/104, cuya finalidad es proteger de manera eficaz la seguridad y la salud de los trabajadores, cada trabajador debe disfrutar de períodos de descanso adecuados, que no sólo han de ser efectivos, permitiendo a las personas de que se trata recuperarse del cansancio generado por su trabajo, sino también tener un carácter preventivo que reduzca en la medida de lo posible el riesgo de alteración de la seguridad y la salud de los trabajadores que puede representar la acumulación de períodos de trabajo sin el descanso necesario (sentencia Jaeger, antes citada, apartado 92).
- 42 Un Estado miembro que, en la medida nacional por la que se adapta el Derecho interno a la Directiva 93/104, establece que los trabajadores pueden disfrutar de tal derecho al descanso y que sin embargo, en las directrices dirigidas a empresarios y trabajadores para el ejercicio de dicho derecho, señala que el empresario no tiene obligación de velar por que los trabajadores disfruten efectivamente de éste, no garantiza el cumplimiento ni de las disposiciones mínimas reguladas en los artículos 3 y 5 de dicha Directiva ni del objetivo esencial de ésta.

- 43 Tal y como ha señalado acertadamente la Abogado General en el punto 67 de sus conclusiones y como reconoció asimismo la Comisión en la vista, el cumplimiento de las obligaciones establecidas por la Directiva 93/104 no puede, como regla general, llegar al extremo de exigir del empresario que obligue a sus trabajadores a utilizar efectivamente los períodos de descanso que les corresponden. La responsabilidad del empresario en lo relativo al cumplimiento de los descansos previstos por la Directiva no puede, en efecto, ser ilimitada.
- 44 Sin embargo, en el caso de autos, al limitar las obligaciones de los empresarios relativas al derecho de los trabajadores a disfrutar de forma efectiva de los períodos mínimos de descanso previstos en los artículos 3 y 5 de la Directiva 93/104 y, en particular, al dar a entender que los empresarios, si bien no pueden impedir que los trabajadores utilicen dichos descansos, no tienen ninguna obligación de hacer lo necesario para que los trabajadores se encuentren efectivamente en condiciones de ejercer tal derecho, queda patente que las directrices pueden vaciar de contenido los derechos consagrados por los artículos 3 y 5 de dicha Directiva y que no son conformes con el objetivo de ésta, según el cual los períodos mínimos de descanso se consideran indispensables para la protección de la seguridad y salud de los trabajadores (véase en este sentido la sentencia BECTU, antes citada, apartado 49).
- 45 En cuanto a la alegación del Reino Unido según la cual del propio tenor de la Directiva 93/104 se desprende una evidente distinción entre sus artículos 3, 4, 5 y 7, que se refieren a los derechos de un trabajador en particular y enuncian una simple facultad, y sus artículos 6 y 8, que imponen claramente una concreta obligación de resultado respecto de la limitación del tiempo de trabajo, basta señalar que dicha interpretación no está corroborada ni por las diferentes versiones lingüísticas de la Directiva ni tampoco por la jurisprudencia del Tribunal de Justicia relativa a tal Directiva, al objetivo de la misma o a la naturaleza del derecho al descanso que ésta consagra.

46 En efecto, en relación con el artículo 7, apartado 1, de la Directiva 93/104, que, en los mismos términos empleados por los artículos 3 y 5 de dicha Directiva, establece que 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, el Tribunal de Justicia ha declarado igualmente, en el apartado 44 de su sentencia BECTU, antes citada, que, según dicho precepto, el trabajador deberá poder disfrutar de un descanso efectivo, en aras de una protección eficaz de su seguridad y su salud.

47 A la vista de las consideraciones anteriores, procede concluir que el Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte ha incumplido las obligaciones que le incumben en virtud de los artículos 17, apartado 1, 3 y 5 de la Directiva 93/104 al aplicar la excepción prevista en el citado artículo 17, apartado 1, a aquellos trabajadores cuya jornada no tiene en parte una duración medida o determinada previamente o que pueda ser determinada por el propio trabajador y al no haber adoptado las medidas necesarias para el ejercicio del derecho al descanso diario y semanal de los trabajadores.

## **Costas**

48 En virtud del artículo 69, apartado 2, del Reglamento de Procedimiento, la parte que pierda el proceso será condenada en costas, si así lo hubiera solicitado la otra parte. Por haber solicitado la Comisión que se condene en costas al Reino Unido y haber sido desestimados los motivos formulados por éste, procede condenarlo en costas.

En virtud de todo lo expuesto, el Tribunal de Justicia (Sala Tercera) decide:

- 1) **El Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte ha incumplido las obligaciones que le incumben en virtud de los artículos 17, apartado 1, 3 y 5 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 su versión modificada por la Directiva 2000/34/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 22 de junio de 2000, al aplicar la excepción prevista en el citado artículo 17, apartado 1, a aquellos trabajadores cuya jornada no tiene en parte una duración medida o determinada previamente o que pueda ser determinada por el propio trabajador y al no haber adoptado las medidas necesarias para el ejercicio del derecho al descanso diario y semanal de los trabajadores.**
  
- 2) **Condenar en costas al Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte.**

Firmas