

DESCANSO DIARIO Y DESCANSO SEMANAL EN LA DIRECTIVA 2003/88/CE

MIGUEL RODRÍGUEZ-PIÑERO BRAVO-FERRER
Presidente de honor de la AEDTSS
Consejero permanente del Consejo Estado

La STJUE de 2 de marzo de 2023 (MAV-START, C-477/21) se ha ocupado de nuevo de un tema de ordenación del tiempo de trabajo para la protección de la seguridad y salud de los trabajadores, en relación con la interpretación de la Directiva 2003/88/CE, de 4 de noviembre de 2003, relativa a la ordenación y al tiempo de trabajo “a la luz del art. 31.2 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea”, según el cual todo trabajador tiene derecho a la limitación de la duración máxima del trabajo y a períodos de descanso diarios y semanales, así como a un período de vacaciones anuales retribuidas. La Carta, dentro de la limitación máxima del trabajo se refiere al derecho a períodos de descanso diarios y al derecho a períodos de descanso semanales, una referencia separada para esos descansos en la que se ha basado el órgano judicial remitente para formular sus cuestiones prejudiciales.

La Directiva 2003/88/CE puede considerarse una refundición 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, que establecía las disposiciones mínimas de seguridad y salud en materia de ordenación del tiempo de trabajo, entre otros en lo que se refiere a los períodos de descanso diario y de descanso semanal. Se basaba en el art. 137 del Tratado CE, el proteger la salud y la seguridad de los trabajadores, y en esa misma línea se mueve la Directiva 2003/88/CE, que puede considerarse una refundición de la primera que extiende su ámbito de aplicación y que suprime la referencia al carácter dominical del descanso semanal, pero que, en general, responde a la misma lógica que la Directiva de 1993. Han pasado muchos años desde ésta y en lo relativo a la ordenación del tiempo de trabajo ha habido cambios organizativos muy importantes, y han aparecido temas nuevos, por ejemplo, en materia del derecho a la desconexión.

La obsolescencia del enfoque de esa Directiva ha sido reconocida por la Comisión, que ha intentado la elaboración de una nueva Directiva por la vía del diálogo social, que no ha tenido sin embargo éxito. Además, basándose en la jurisprudencia y práctica posterior, en 2017 el Parlamento Europeo y el Consejo han elaborado una comunicación interpretativa sobre esa Directiva 2003/88, en la que exponen los problemas que está planteando la aplicación de esa Directiva.

El art. 31.2 de la Carta permite un enfoque del derecho a la limitación del tiempo de trabajo y del derecho a los descansos que salga el enfoque estrecho de la seguridad y salud de los trabajadores para considerar también el asunto, sobre todo en lo relativo a los descansos, como un aspecto del derecho a la libertad y a la vida privada, a un tiempo libre que delimita la disciplina del tiempo de trabajo, que ahora se enfrenta con nuevos tipos de trabajo pero también con nuevas expectativas del uso del tiempo libre, no solo para el descanso, en lo que se ha llamado “work-life balance”, como se ha reflejado por ejemplo en las Directivas 2019/1158/UE, sobre permisos de paternidad o en la Directiva 2019/1152, sobre condiciones de trabajo transparentes y previsibles.

Ha pasado muchos años desde la adopción de la jornada de 8 horas diarias o de las 48 horas a las que todavía se refiere la Directiva 2003/88, que se mueve en la lógica de su antecedente. No hay duda de que esta Directiva sigue siendo actual en muchos temas, no tanto cuantitativos sino cualitativos, habiendo hecho una labor interpretativa notable de la misma el TJUE, especialmente en materia del derecho a vacaciones o de la consideración como tiempo de trabajo.

En la Sentencia MAV-STAR, el Tribunal de Justicia se ha referido al derecho a los períodos de descanso diario y de descanso semanal, a la forma de su cómputo y a las modalidades de su aplicación.

En realidad, sobre estas cuestiones la Sentencia tiene pocas novedades porque sigue muy de cerca la doctrina sentada en una Sentencia relativa precisamente al ordenamiento español, la STJUE de 14 de mayo de 2019, C-55/2018, CCOO, que dio lugar a la reforma del art. 34.9 del Estatuto de los Trabajadores. En esa Sentencia se declaró que conforme a lo dispuesto a los arts. 3 y 5 de la Directiva se han de adoptar las medidas necesarias para que todos los trabajadores disfruten de un período mínimo de descanso de 11 horas consecutivas en el curso de cada período de 24 horas, al que se añadirían las 11 horas de descanso diario establecidas en el art. 3, debiendo los Estados garantizar el respeto de esos períodos mínimos de descanso, debiendo impedirse que el empresario pueda imponer una restricción de esos derechos.

El litigio que ha dado lugar a la cuestión prejudicial en la Sentencia MAV-STAR era una reclamación de cantidad por unos descansos diarios no gozados. De acuerdo a la normativa nacional y al convenio colectivo aplicable, en esa empresa existía una regulación del tiempo de trabajo mucho más favorable que los mínimos establecidos en la Directiva, el descanso semanal ininterrumpido, al menos, 48 horas, tomando como referencia el cuadro de planificación del tiempo de trabajo o que en el descanso diario se incluyeran los tiempos de desplazamiento del trabajador al lugar de trabajo. Sin embargo, la regulación del tiempo de trabajo y de los descansos se hacía en un período de cómputo mensual en que se fijaban los tiempos de descanso diario, pero que no se gozaban, sin embargo, en ciertas ocasiones al comienzo o al final del período de descanso semanal o de las vacaciones.

Respecto a esos períodos, el demandante solicita una compensación económica por los descansos no gozados. El litigio se centraba en si, pese a gozar de un régimen de descansos más beneficioso que el previsto en la Directiva, existía una contradicción con ella respecto al período de descanso diario en los casos en que

no se concedía desde la perspectiva empresarial de que no correspondía por no haber habido un trabajo previo.

La Sentencia va a dar razón a la postura del trabajador basándose en la diversidad y autonomía del concepto del derecho a descanso semanal y del derecho al descanso diario, que no permite que el derecho al descanso semanal incluya en su caso el período al derecho al descanso diario, siendo ambos conceptos autónomos del derecho de la Unión que deben ser interpretados de manera uniforme. A ello no obsta que los Estados establezcan disposiciones más favorables, como en este caso en que el descanso semanal era de, al menos, 42 horas, pero entiende, como ya había dicho jurisprudencia precedente, que las horas de descanso semanal concedidas por encima del mínimo que exige el art. 5 de la Directiva “no se rigen por la Directiva sino por el Derecho nacional”, de modo que esas disposiciones más favorables en materia de descanso semanal no puede privar al trabajador de otros derechos que concede la Directiva y, en concreto, del derecho al período mínimo de descanso diario, que debe concederse con independencia de la duración del descanso semanal establecido por la normativa nacional.

Esta tesis supone no aceptar compensaciones, en relación con las condiciones más beneficiosas de la normativa nacional, pero ello impide que las normas nacionales puedan establecer sistemas menos rígidos y más adecuados a las realidades organizativas actuales de reordenación del tiempo de trabajo, que suponen tanto la reducción de su duración como la flexibilización de su estructuración.

Ello confirma la obsolescencia de una Directiva sobre el tiempo de trabajo diseñada en sus líneas generales para 1993, y que ya entonces se inspiró en Convenios de la OIT de épocas anteriores, como refleja la misma idea de la jornada máxima de 48 horas. Esa obsolescencia la han reconocido tanto el Consejo como el Parlamento Europeo, pero ese reconocimiento se debe de traducir en un esfuerzo, nada fácil de una nueva y renovada directiva, lo suficientemente abierta y flexible para admitir situaciones de trabajo muy diferentes, y también tradiciones nacionales distintas, entre otras cosas por razones climáticas.

No es fácil en una Unión Europea ampliada establecer con rigidez nociones autónomas del Derecho de la Unión que puedan aplicarse a situaciones nacionales y locales muy variadas. El fracaso inicial del diálogo social para un acuerdo marco que recogiera una directiva no debe llevar a un abandono sino a nuevos esfuerzos para acercar la regla de la Directiva al mundo cambiante de la ordenación del tiempo de trabajo que conocen las nuevas formas de trabajo.

CITA: MIGUEL RODRÍGUEZ-PIÑERO BRAVO-FERRER, “Descanso diario y descanso semanal en la Directiva 2003/88/CE”, Briefs AEDTSS, 21, Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2023.