

**DESCANSO DIARIO Y DESCANSO SEMANAL. COMENTARIO A LA STJUE DE 2 DE MARZO DE 2023, ASUNTO C-477/2021.
DAILY REST AND WEEKLY REST. COMMENT ON THE CJEU JUDGMENT OF MARCH 2, 2023, CASE C-477/2021.**

Ana Aguas Blasco

Investigadora Predoctoral en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Zaragoza

SUMARIO

I. El tiempo de descanso en la normativa de la Unión Europea

II. Conflicto de origen y cuestiones prejudiciales

III. La resolución del TJUE

IV. ¿Qué sucede en el Derecho español?

V. Conclusión

RESUMEN

En su sentencia de 2 de marzo de 2023 (asunto C-477/2021), el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) resuelve acerca de la interpretación de los artículos 3 y 5 de la Directiva 2003/88/CE, relativos a los derechos al descanso diario y al descanso semanal de los trabajadores, a la luz del artículo 31.2 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea. En el conflicto de origen, un trabajador húngaro reclama su derecho al periodo de descanso diario inmediatamente antes o después de sus periodos de descanso semanal o de otros permisos retribuidos, lo que lleva al órgano remitente a elevar sus cuestiones prejudiciales al TJUE, el cual resuelve interpretando que el descanso diario se añade al descanso semanal, aunque anteceda directamente a este último, e incluso cuando la normativa nacional concede al trabajador un periodo de descanso semanal superior al que marca la Directiva. Los tribunales españoles ya venían aplicando una línea jurisprudencial sustancialmente coincidente, abogando por el disfrute real y efectivo de los dos descansos, sin que ambos puedan solaparse.

In its judgment of 2nd March 2023 (Case C-477/2021), the Court of Justice of the European Union (CJEU) addressed the interpretation of Articles 3 and 5 of Directive 2003/88/EC, concerning the rights to daily and weekly rest periods for workers, in relation to Article 31.2 of the Charter of Fundamental Rights of the European Union. The original dispute involved a Hungarian worker claimed his right to a daily rest period immediately before or after his weekly rest periods or other paid leaves, which led the referring court to raise its questions referred for a preliminary ruling to the CJEU. The CJEU interpreted that the daily rest period is in addition to the weekly rest period, even if it directly precedes it, and even when national legislation grants the worker a weekly rest period longer than that required by the Directive. Spanish courts had already been applying a substantially coinciding line of jurisprudence, advocating for the real and effective enjoyment of both rest periods without any overlap.

PALABRAS CLAVE

Tiempo de descanso; descanso diario; descanso semanal
Rest period; daily rest; weekly rest

I. El tiempo de descanso en la normativa de la Unión Europea

Si el tiempo de trabajo es aquel que la persona dedica al desarrollo de una actividad profesional¹, el tiempo de descanso es, en contraposición, aquel en el que el trabajador no

¹ ALARCÓN CARACUEL, M. R.: *La ordenación del tiempo de trabajo*. Tecnos, Madrid, 1988, p. 13.

está prestando sus servicios a la empresa. Más específicamente, podría definirse como «una serie de periodos previstos para que el trabajador descanse de los esfuerzos realizados, se evada del trabajo y se dedique a la atención de su vida privada y familiar»².

En el derecho comunitario, 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, es la encargada de establecer las disposiciones mínimas de seguridad y salud en materia de ordenación del tiempo de trabajo para los trabajadores, dando así cumplimiento al derecho a la limitación de la duración máxima del trabajo, a periodos de descanso diarios y semanales y a un período de vacaciones anuales retribuidas del artículo 31.2 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (CDFUE). Así, la mencionada Directiva define en su artículo 2 el periodo de descanso como «todo periodo que no sea tiempo de trabajo» y el descanso adecuado como «periodos regulares de descanso de los trabajadores, cuya duración se expresa en unidades de tiempo, suficientemente largos y continuos para evitar que, debido al cansancio o a ritmos de trabajo irregulares, aquellos se produzcan lesiones a sí mismos, a sus compañeros o a terceros, y que perjudiquen su salud, a corto o a largo plazo».

En lo que al presente caso interesa, el artículo 3 regula el descanso diario en el sentido de que los Estados miembros deben adoptar las medidas necesarias para que todos los trabajadores disfruten de un periodo mínimo de 11 horas por cada periodo de 24 horas y el artículo 5 dispone que, por cada periodo de siete días, los Estados miembros deben garantizar un periodo mínimo de descanso semanal de 24 horas, a las que se añadirán las 11 horas de descanso diario del artículo 3.

Por otra parte, el artículo 15 faculta a los Estados miembros a aplicar o establecer disposiciones legales, reglamentarias, administrativas o convencionales más favorables a la protección de la seguridad y salud de los trabajadores.

Por tanto, se aprecian dos importantes consideraciones derivadas de esta normativa: la primera, que los lapsos de tiempo a los que se hace referencia (de 11 horas en el caso del descanso diario y de 24 horas en el caso del descanso semanal) son periodos mínimos, que pueden ampliarse, y la segunda, que a las 24 horas de descanso semanal deben sumarse las 11 horas de descanso diario.

II. Conflicto de origen y cuestiones prejudiciales

El litigio principal surge sobre la base del derecho húngaro y en el mismo entran en juego tanto el derecho nacional como la negociación colectiva a nivel empresarial.

Un maquinista de la sociedad ferroviaria nacional húngara goza de un periodo de descanso semanal de, al menos, 48 horas, en el cual, al menos, 42 horas son de descanso ininterrumpido, y de un periodo de descanso diario en el domicilio de 12 horas, tiempo de desplazamiento aparte.

Lo que sucedía es que, cuando al trabajador se le concedía el periodo de descanso semanal, un permiso o un período de descanso retribuido, no se le confería el tiempo de descanso diario ni el de desplazamiento, razón por la que interpone demanda ante el Tribunal General de Miskolc (Hungría), en la que alega que tenía derecho al descanso diario inmediatamente antes o después del periodo de descanso semanal o de los permisos u otros descansos retribuidos.

Como se ve, tanto el descanso semanal de, al menos, 42 o 48 horas, como el descanso diario de 12 horas son periodos superiores –y, por tanto, condiciones más favorables– que las establecidas por la Directiva 2003/88.

² BASTERRA HERNÁNDEZ, M.: *Tiempo de trabajo y tiempo de descanso*. Tirant Lo Blanch, Valencia, 2017, pp. 69-70.

Ello suscita en el órgano remitente dudas acerca de la adecuada interpretación de los artículos 3 y 5 de la Directiva 2003/88, en relación con el artículo 31.2 de la CDFUE, por lo que formula al TJUE cinco cuestiones prejudiciales que vienen a preguntar, en esencia, si el descanso diario forma parte del descanso semanal, debiendo tener este una duración de, al menos, 35 horas, si debe concederse el descanso diario después de un periodo de trabajo anterior al descanso semanal, aun cuando la normativa nacional y el convenio colectivo aplicable prevén un periodo de descanso semanal mínimo superior al establecido por el artículo 5, y si aquel debiera concederse con carácter previo al semanal.

III. La resolución del TJUE

En la sentencia objeto del presente comentario³, el TJUE comienza recordando que la Directiva ha de interpretarse en relación al artículo 31.2 de la CDFUE, que recoge el derecho fundamental de los trabajadores al descanso, por lo que no puede hacerse una interpretación restrictiva de aquella, y que, además, el trabajador es la parte débil de la relación laboral.

Teniendo esto en cuenta, la Directiva establece el derecho al descanso diario y el derecho al descanso semanal en dos disposiciones distintas, es decir, que son dos derechos autónomos que persiguen objetivos distintos, y por ello hay que garantizar que los trabajadores disfruten efectivamente de ambos. Así, interpretar que el descanso diario forma parte del descanso semanal supondría vaciar de contenido el derecho al descanso diario del artículo 3 de la Directiva, privando al trabajador del disfrute efectivo del período de descanso diario previsto en esa disposición cuando disfruta de su derecho al descanso semanal.

Dice el artículo 5 que se disfrutará «de un periodo mínimo de descanso ininterrumpido de 24 horas, a las que se añadirán las 11 horas de descanso diario establecidas en el artículo 3», lo que –explica el TJUE– no supone que se esté fijando un periodo mínimo global de al menos 35 horas en concepto de derecho al descanso semanal, sino que, al periodo de descanso semanal, autónomo y distinto, de mínimo 24 horas, se añade el periodo de descanso diario. De hecho, lo que sucede es que, si se hiciera la interpretación de que se forma un periodo global mínimo de 35 horas, los derechos de descanso semanal y de descanso diario dejarían de considerarse independientes porque se estaría insertando el segundo en el primero, restringiéndolos y revocando su autonomía.

Por otra parte, como se decía más arriba, el artículo 15 de la Directiva permite que los Estados miembros apliquen condiciones más favorables, como es, precisamente, el caso que nos ocupa, ya que el Derecho nacional reconoce un descanso semanal de 42 horas mínimo frente al de 24 horas mínimo que establece la Directiva, lo que supone que el descanso semanal se rige, entonces, por el Derecho nacional y no por la Directiva. Pero ello no supone la privación del derecho al descanso diario, que debe concederse con independencia de cómo se haya interpretado el descanso semanal en la normativa nacional aplicable.

En suma, concluye el Tribunal que, aunque la normativa nacional establezca un período de descanso semanal superior a 35 horas consecutivas, debe concederse al trabajador, además de ese período, el descanso diario garantizado por el artículo 3.

Por último, el TJUE es claro al resolver acerca de si un periodo de descanso diario debe preceder al descanso semanal. Explica que, inmediatamente después de un periodo de trabajo, los trabajadores deben disfrutar del descanso diario, independientemente de si este descanso está seguido o no por otro periodo de trabajo y, además, cuando el descanso diario y el descanso semanal se otorgan consecutivamente, el periodo de descanso semanal solo

³ Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Sala Segunda) de 2 de marzo de 2023 (asunto C-477/21 - MÁV-START).

puede comenzar después de que el trabajador haya disfrutado del descanso diario. Es decir, que cuando se concede a un trabajador un período de descanso semanal, este tiene también derecho a disfrutar de un período de descanso diario precedente a dicho descanso semanal.

IV. ¿Qué sucede en el Derecho español?

En nuestra normativa, el descanso diario y el descanso semanal están regulados por los artículos 34.3 y 37.1 del vigente Estatuto de los Trabajadores⁴, respectivamente, estableciendo que entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán doce horas, como mínimo, y que el descanso mínimo semanal será de un día y medio ininterrumpido, ambos sin perjuicio de mejoras por medio de la negociación colectiva.

Cierto es que esta regulación no resulta del todo clara; primero, por la expresión “un día y medio” –no muy precisa– y, segundo, porque podría dar lugar a problemas de interpretación⁵ como el que resuelve la sentencia del TJUE cuyo comentario nos ocupa.

No obstante, los tribunales españoles ya se pronunciaron al respecto y clarificaron la cuestión. Así, la STS 6015/2005 de 10 de octubre de 2005 (Rec. 155/2004) afirmó que para el descanso semanal no pueden computar las doce horas del descanso diario entre jornadas, doctrina que ha sido seguida por las sentencias que la han ido sucediendo, entre las que se pueden citar, a modo ejemplificativo, la STS 5514/2008, de 25 de septiembre de 2008 (Rec. 109/2007), la STS 6574/2008, de 23 de octubre de 2008 (Rec. 151/2006) o la STS 5561/2013, de 23 de octubre de 2013 (Rec. 2/2013), que añade que los descansos semanal y diario constituyen mínimos de derecho necesario, que deben disfrutarse de manera diferenciada, por su diferente finalidad, e independiente el uno del otro, de manera que el disfrute del descanso semanal no constituya una merma, en ningún caso, del descanso diario –interpretación que, según lo evidenciado, comparte el TJUE–, y que, además, en la Directiva 2003/88 se puede observar claramente un criterio diferenciador evidente entre descanso semanal y diario, que impide la yuxtaposición. También, en el mismo sentido, la STS 1757/2016, de 30 de marzo de 2016 (Rec. 2348/2014).

V. Conclusión

Como se ha visto, el Tribunal de Luxemburgo falla declarando que el descanso diario se añade al descanso semanal, aunque preceda directamente a este último, y aun cuando la normativa nacional concede al trabajador un periodo de descanso semanal superior al que exige el Derecho de la Unión.

Esta resolución es importante tanto para los empleadores como para las personas trabajadoras, que deberán tener, en todo caso, el derecho al disfrute de ambos descansos.

En España, la sentencia no tendrá mayor trascendencia, ya que desde el año 2005 se aplica la línea jurisprudencial que defiende la misma tesis que ha puesto de manifiesto el TJUE en su sentencia de 2 de marzo de 2023.

BIBLIOGRAFÍA

ALARCÓN CARACUEL, M. R.: *La ordenación del tiempo de trabajo*. Tecnos, Madrid, 1988.

BASTERRA HERNÁNDEZ, M.: *Tiempo de trabajo y tiempo de descanso*. Tirant Lo Blanch, Valencia, 2017.

⁴ Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

⁵ Véase, en este sentido, BASTERRA HERNÁNDEZ, M., cit., pp. 201-206.