

EL TIEMPO DE TRABAJO DENTRO DEL MARCO LEGAL Y JURISPRUDENCIAL DE LA UNIÓN EUROPEA

Autor: Xandra Carcas Liarte
Tutor: RAFAEL ÁLVAREZ GIMENO

**EL TIEMPO DE TRABAJO DENTRO DEL MARCO LEGAL Y
JURISPRUDENCIAL DE LA UNIÓN EUROPEA**

SUMARIO:

PÁGINAS:

I. INTRODUCCIÓN:	2-3
1. CUESTIÓN TRATADA EN EL TRABAJO DE FIN DE GRADO.	2-3
2. RAZÓN DE LA ELECCIÓN DEL TEMA Y JUSTIFICACIÓN DE SU INTERÉS.	3
3. METODOLOGÍA SEGUIDA EN EL DESARROLLO DEL TRABAJO.	3
II. EL COMPLEJO MARCO LEGAL DEL TIEMPO DE TRABAJO EN LA UE.	4-8
III. EL CONCEPTO DE TIEMPO DE TRABAJO.	9-15
IV. PERIODOS MÍNIMOS DE DESCANSO: DIARIO, SEMANAL Y ANUAL.	16-22
V. TRABAJO POR TURNOS.	22-24
VI. TRABAJO NOCTURNO.	24-28
VII. CONCLUSIONES.	28-29
ANEXO I: RELACIÓN DE ABREVIATURAS Y SIGLAS.	30
ANEXO II: BIBLIOGRAFÍA.	31-32

I. INTRODUCCIÓN:

1. CUESTIÓN TRATADA EN EL TRABAJO FIN DE GRADO.

Este trabajo de fin de grado persigue dar una definición completa del concepto del tiempo de trabajo y de los demás conceptos relacionados con éste, como son los períodos de descanso y el trabajo nocturno y a turnos. Para poder hacer una definición extensa de estos conceptos deberá hacerse uso de todas las fuentes normativas, primarias o secundarias, de la Unión Europea, las sentencias del Tribunal de Justicia de la Unión Europea y los artículos doctrinales que traten los conceptos de tiempo de trabajo, períodos de descanso y turnos de trabajo.

A lo largo de los cuatro años del grado, en las diversas asignaturas se ha estudiado como una fuente de nuestro Derecho la legislación europea. Como bien sabemos, la legislación aprobada por las instituciones comunitarias, a veces, debe ser transpuesta en los sistemas legislativos de los Estados miembros; si bien, en algunas ocasiones la normativa se incorpora en las legislaciones nacionales de forma directa con la simple publicación del texto legislativo en el Boletín Oficial, o equivalente, del Estado Miembro; mientras que, en otras ocasiones, los textos legislativos europeos deben ser transpuestos para poder ser introducidos dentro de la legislación nacional. En el caso del cuerpo legal principal que utilizaremos en este trabajo, Directiva 2003/88/CE, este tenía un período de transposición¹ marcado al final de la directiva. La transposición consiste en la adaptación del texto normativo europeo del que se trate, dentro de la legislación nacional. Este proceso puede ser muy largo cuando la materia a transponer tenga reserva de ley. La Unión Europea no establece ningún requisito de mínimos a la hora de transponer los textos, aunque la jurisprudencia sí ha indicado que esta debe hacerse en un cuerpo legal que impida el cambio de la normativa y la desinformación de los afectados. Así podremos tener transposiciones totales o parciales dependiendo de si la materia no estaba regulada en el Estado Miembro y tuviera que regularse; si la materia ya estaba regulada sólo necesitará ser adaptada a la regulación europea.²

Como bien sabemos, la jurisprudencia tiene una función muy importante dentro de nuestro sistema jurídico. Entre otras de sus funciones, la jurisprudencia tiene como fin, en muchas ocasiones, la solución de los vacíos legales o la falta de delimitación de algunos conceptos jurídicos. Por ello, con la jurisprudencia de los tribunales europeos tomaremos ejemplos reales y podremos usar la doctrina

¹ El período de transposición es un lapso de tiempo desde la fecha de publicación de la directiva hasta una fecha límite de transposición. Durante este período de tiempo los Estados Miembros deberán transponer a sus legislaciones la directiva.

² Información sobre la Transposición: *PACHECO GALLARDO, M., Proceso de transposición de directivas, artículo doctrinal, 2008*

jurisprudencial para delimitar, aún más, los conceptos de tiempo de trabajo y sus conceptos relacionados.

2. RAZÓN DE LA ELECCIÓN DEL TEMA Y JUSTIFICACIÓN DE SU INTERÉS.

Son diversos los motivos que me llevaron a elegir un tema relacionado con el área del Derecho del Trabajo y, más concretamente, un tema relacionado con el tiempo de trabajo; pero hay un motivo concreto y es el tinte personal que tiene el tiempo de trabajo dentro de mi situación familiar. Desde que mi madre comenzó a trabajar en turno nocturno mi interés por ese tipo de turnos y su regulación llamó mi atención. Así mismo otros de mis familiares tienen un tiempo de trabajo a turnos y cada semana tienen un turno de trabajo distinto, bien sea de tarde o de mañana. Y por mi situación de estudiante muchos de mis compañeros, e incluso yo misma, nos hemos visto tentados por trabajos de turno de fin de semana y festivos con los que poder compaginar los estudios y la vida laboral. Por lo tanto, a parte del interés académico que me sugiere el área de Derecho del Trabajo, hay un interés personal por esta área y en concreto por el tema del tiempo de trabajo.

En este punto hay una pregunta sin resolver ¿por qué el marco legal y jurisprudencial de la Unión Europea? La solución a esta pregunta es sencilla, el tercer curso del grado en derecho lo curse dentro de un programa europeo de intercambio, programa ERASMUS+, en una universidad europea. Una de las asignaturas que cursé fue *European Labour Law*, esta asignatura despertó mi interés por la legislación y la jurisprudencia europeas y fue cuando de verdad comprendí la importancia que tienen el marco legal y jurisprudencial de la Unión Europea dentro de nuestro sistema jurídico nacional, bien sea a la hora de elaborar textos legales o en la influencia que puedan tener estos ámbitos en las decisiones judiciales de los tribunales españoles, y por ende en su jurisprudencia.

3. METODOLOGÍA SEGUIDA EN EL DESARROLLO DEL TRABAJO.

El fin principal de este Trabajo de Fin de Grado es dar una definición completa del concepto de Tiempo de trabajo; asimismo de todos los conceptos relacionados como son el Trabajo a Turnos, los Períodos de Descanso y el Trabajo Nocturno. Estas definiciones no nos vienen dadas; sino que en el cuerpo legal europeo encontraremos una definición que la jurisprudencia habrá analizado e interpretado; por lo que, sirviéndonos de esta interpretación y de la definición principal de la legislación, daré una explicación completa de los conceptos dando las definiciones completas que resulten de usar Legislación y Jurisprudencia.

II. EL COMPLEJO MARCO LEGAL DEL TIEMPO DE TRABAJO EN LA

UE:

La Unión Europea no es sólo una compleja conjunción de Estados que toman decisiones comunes en determinadas materias; sino que la Unión Europea está compuesta por un complejo organigrama formado por distintas instituciones. Este organigrama lo podemos encontrar en el artículo 13 del Tratado de la Unión Europea (TUE en lo sucesivo), en su versión modificada por el Tratado de Lisboa de 13 de Diciembre de 2007 y que entró en vigor el 1 de Diciembre de 2009³, en el que se establece:

<<Artículo 13

1. La Unión dispone de un marco institucional que tiene como finalidad promover sus valores, perseguir sus objetivos, defender sus intereses, los de sus ciudadanos y los de los Estados miembros, así como garantizar la coherencia, eficacia y continuidad de sus políticas y acciones.

Las instituciones de la Unión son:

- El Parlamento Europeo,
- El Consejo Europeo,
- El Consejo,
- La Comisión Europea (denominada en lo sucesivo "Comisión"),
- El Tribunal de Justicia de la Unión Europea,
- El Banco Central Europeo,
- El Tribunal de Cuentas. [...] >>

Este artículo 13 nos proporciona una enumeración de todas las instituciones que forman ese complejo organigrama de la Unión Europea, cada institución tiene funciones y fines propios que la diferencian de las demás. La Legislación Europea que vamos a utilizar la crea el Parlamento Europeo

³ DIETER BORCHARDT, K., El ABC del Derecho de la Unión Europea, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, 2011. P. 14 y 15.

junto con el Consejo; y el Tribunal de Justicia de la Unión Europea ha ampliado el concepto de tiempo de trabajo durante todos estos años, incluyendo elementos de gran relevancia.

Como vemos la Unión Europea tiene un complejo marco de instituciones, pero no sólo eso, sino que en el marco legislativo interactúan varias instituciones creando legislación de diferentes rangos. Hecho que nos hace pensar acerca de la Unión Europea como creador de derecho, así fue afirmado por el Doctor Klaus-Dieter Borchardt, en su publicación el ABC del derecho de la Unión Europea:

<<La Unión Europea es desde dos puntos de vista un fenómeno del Derecho: es una creación del Derecho y una comunidad basada en el Derecho>>⁴

La Unión Europea, por ende, no es una comunidad de la que forman parte diversos países europeos, sino que es una comunidad con instituciones independientes de las instituciones de los Estados miembros, que crean derecho Comunitario. Este derecho sirve para establecer las bases mínimas a los ordenamientos jurídicos de los Países Miembros.

Continuando con lo que nos ocupa en este trabajo, debemos remarcar que dentro del Derecho de la Unión Europea tenemos un conjunto de fuentes jerarquizadas que conforman el ordenamiento jurídico europeo. Tenemos el derecho primario que está compuesto por los Tratados Constitutivos de la Unión Europea, anterior Comunidad Económica Europea. Después tenemos el derecho creado por los tratados internacionales firmados por la Unión Europea como entidad y por los Estados Miembros. Después tenemos el derecho derivado; este derecho es el derecho creado por la Unión Europea, el derecho derivado puede ser legislativo o no dependiendo del tipo de texto del que se trate. Como en todos los derechos, encontramos como fuente del derecho europeo los principios generales del derecho y

FUENTES DEL DERECHO DE LA UNIÓN	
	1. DERECHO PRIMARIO Tratados de la Unión – Principios generales del Derecho
	2. ACUERDOS DE DERECHO INTERNACIONAL DE LA UE
	3. DERECHO DERIVADO Actos de carácter legislativo Reglamentos – Directivas – Decisiones Actos de carácter no legislativo Actos delegados – Actos de ejecución Otros actos Recomendaciones y dictámenes – Acuerdos interinstitucionales – Resoluciones, declaraciones y programas de acción
	4. PRINCIPIOS GENERALES DEL DERECHO
	5. CONVENIOS ENTRE LOS ESTADOS MIEMBROS Decisiones del Coreper – Convenios internacionales

⁴ DIETER BORCHARDT, K., *El ABC del Derecho de la Unión Europea*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, 2011, p 85.

por último los demás convenios internacionales que han sido firmados entre los Estados miembros de la Unión Europea.⁵

Hasta ahora hemos visto el complejo sistema de la Unión Europea; empezando por el marco institucional y terminando por el marco legal. Esto se ve reflejado en la regulación del tema objeto de análisis. El concepto de tiempo de trabajo aparece reflejado en los Tratados Constitutivos de lo que, primeramente, se llamó Comunidades Europeas. En el artículo 137 del Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea, actual artículo 153 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, se establece que:

<< Artículo 153(antiguo artículo 137 TCE)

1. Para la consecución de los objetivos del artículo 151, la Unión apoyará y completará la acción de los Estados miembros en los siguientes ámbitos:

a) la mejora, en concreto, del entorno de trabajo, para proteger la salud y la seguridad de los trabajadores;

b) las condiciones de trabajo; [...]>>

Por lo tanto, la Unión Europea tiene la obligación de completar la legislación de los Estados Miembros para proteger las condiciones de trabajo y el entorno de trabajo. Partiendo de este artículo se crean las sucesivas directivas que han regulado y modificado los aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo. La primera directiva en regular esta materia fue la **Directiva 93/104/CE DEL CONSEJO de 23 de noviembre de 1993**, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo. Esta directiva fue actualizada por la **Directiva 2000/34/CE del PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO de 22 de junio de 2000**, por la que se modifica la Directiva 93/104/CE del consejo, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, para incluir los sectores y las actividades excluidas de dicha Directiva. Las directivas anteriores fueron derogadas por la **Vigente 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.

Reparando en todo lo anteriormente expuesto, podemos afirmar que la Unión Europea es un complejo marco institucional que afecta a la soberanía de los Estados Miembros. Principalmente

⁵ Ilustración procedente de DIETER BORCHARDT, K., *El ABC del...* cit., p 86.

influye en su poder legislativo ya que los Estados miembros deben incluir la legislación europea en sus legislaciones internas. Esto ha hecho que algunos Estados miembros se hayan acogido a cláusulas de exención o cláusulas *opting-out*⁶. Estas cláusulas permiten a determinados Estados Miembros de la Unión Europea no sumarse o adherirse a determinados acuerdos o políticas comunitarias; evitando de este modo un bloqueo institucional.

En el caso de las directivas de ordenación del tiempo de trabajo, las cláusulas *opting-out* permiten a los Estados hacer excepciones a lo estipulado en determinados artículos de la directiva. Las excepciones se encuentran en el Capítulo 5 de la Directiva 2003/88/CE, artículos 17- 22.

Las excepciones del artículo 17 van dirigidas a la modificación de las condiciones de los artículos relativos al descanso diario, las duración de las pausas, el descanso semanal, la duración mínima del tiempo de trabajo semanal, la duración del trabajo nocturno y los períodos de referencia; siempre y cuando se cumplan alguno de los supuestos enumerados dentro de los diferentes apartados del artículo 17. La excepción que ha causado un mayor impacto es la relativa a la duración mínima del tiempo de trabajo semanal; ya que, permite a los Estados miembros que lo deseen aumentar la duración de la jornada semanal y sobrepasar las 48 horas máximas que fija la Directiva. Estas excepciones del artículo 17 deben hacerse respetando los principios generales de protección de la seguridad y de los trabajadores; aunque el artículo 18 reconoce que estas excepciones pueden especificarse mediante acuerdo o convenio colectivo entre los representantes de los trabajadores y empresarios a nivel nacional o regional.

El artículo 19 da un límite a las excepciones que los Estados puedan hacer acerca de los períodos de referencia, no permitiéndose períodos de referencia superiores a los seis meses. Los artículos que hacen referencia al descanso diario, duración de las pausas, descanso semanal y duración del trabajo nocturno no podrán ser aplicados a los trabajadores móviles según el artículo 20 de la Directiva 2003/88/CE; asimismo lo regulado sobre descanso diario, duración mínima del tiempo de trabajo semanal y duración del trabajo nocturno tampoco serán de aplicación en los trabajadores de buques de pesca marítima según el artículo 21.

En lo referente a estos artículos 20 y 21 los Estados miembros deberán tomar las medidas necesarias para garantizar el descanso de estos tipos de trabajadores. Por último, dentro de las posibles excepciones que pueden realizar los Estados, el artículo 22 dispone una serie de excepciones varias a

⁶ Referencia sobre las Cláusulas Opting-out: Glosario de Síntesis de EUR-LEX.
http://eur-lex.europa.eu/summary/glossary/opting_out.html?locale=es

los artículos que disponen la duración del tiempo de trabajo semanal, los períodos de referencia y la duración de las vacaciones anuales.

Este tema de las cláusulas opting-out ha traído mucha controversia, algunos Estados Miembros (España, Francia, Bélgica, etc.) y ciertos sectores institucionales de la Unión Europea (Parlamento de la Unión Europea) consideraban que debían ser retiradas de la directiva; ya que podían suponer un problema de desamparo de los trabajadores o podían propiciar condiciones de trabajo más abusivas.⁷

Los partidarios de las cláusulas opting-out (Comisión Europea y algunos Estados Miembros como Reino Unido, Polonia y Malta) consideran que este tipo de cláusulas son fundamentales para el buen funcionamiento del mercado laboral y de la economía.⁸

Como vemos el Ámbito Legal de la Unión Europea es muy amplio y complejo y debemos tener en cuenta las diversas fuentes del derecho europeo. Además de las exclusiones que los Estados pueden adoptar, debemos tener en cuenta que, en lo que respecta a la ordenación del tiempo de trabajo, hay que observar las excepciones concretas y las directivas en la materia. La directiva general y principal relativa a la ordenación del tiempo de trabajo es la ya citada Directiva 2003/88/CE.

⁷ -ENJUTO JAREÑO, D., <<La modificación de la Directiva 2003/88/CE: problemática en torno a la cláusula “opt-out”, al período de referencia para el cómputo de la jornada ordinaria y al concepto de “tiempo de trabajo efectivo”>> Revista Ius Labor, Marzo de 2005. P.2.

⁸ ENJUTO JAREÑO, D., <<La modificación de la Directiva [...]>>Revista Ius Labor, Marzo de 2005. P.3

III. EL CONCEPTO DE TIEMPO DE TRABAJO

Como hemos visto en el apartado anterior, en torno al concepto de tiempo de trabajo hay un amplio marco legal a examinar. Todo empieza con la regulación que se hace en el TFUE, anterior TCE; después debemos irnos a las directivas sobre ordenación del tiempo de trabajo. Como he enumerado con anterioridad, hay tres directivas relativas a la ordenación del tiempo de trabajo aunque la única vigente es la Directiva 2003/88/CE de 4 de noviembre de 2003.

Así en este apartado nos vamos a centrar en ver cuál es la definición de tiempo de trabajo para la legislación europea; pero sin dejar en la estocada la jurisprudencia sobre el concepto de tiempo de trabajo que desde la primera directiva de ordenación del tiempo de trabajo ha realizado el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, anterior Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas.

La Directiva 2003/88/CE relativa a la ordenación de determinados aspectos del tiempo de trabajo establece un conjunto de definiciones, como si de un glosario se tratara, dentro de su artículo 2:

<<Artículo 2: Definiciones

A efectos de la presente Directiva, se entenderá por:

1) tiempo de trabajo: todo período durante el cual el trabajador permanezca en el trabajo, a disposición del empresario y en ejercicio de su actividad o de sus funciones, de conformidad con las legislaciones y/o prácticas nacionales; [...]>

Podemos decir así que la Directiva 2003/88/CE entiende el tiempo de trabajo como aquel tiempo que el trabajador emplea en realizar su actividad profesional; mientras permanece en su puesto o lugar de trabajo, sin poder disponer libremente de su tiempo. Teniendo esto claro, se nos puede venir una pregunta a la cabeza, ¿hay un límite de horas en el tiempo de trabajo? Como bien dice la Directiva en sus considerandos una de sus funciones es garantizar la seguridad y salud de los trabajadores, por ello deberá incluir un límite de horas de trabajo. Así el artículo 6 de la directiva establece los límites de horas que los trabajadores pueden hacer en una semana. Como he indicado en el apartado anterior, en las cláusulas opting-out de la Directiva se establece la posibilidad de cambiar este límite, por lo que los Estados pueden establecer límites distintos. El artículo 6 dispone que:

<<Artículo 6 Duración máxima del tiempo de trabajo semanal

Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para que, en función de las necesidades de protección de la seguridad y de la salud de los trabajadores:

- a) se limite la duración del tiempo de trabajo semanal por medio de disposiciones legales, reglamentarias o administrativas o de convenios colectivos o acuerdos celebrados entre interlocutores sociales;
- b) la duración media del trabajo no exceda de 48 horas, incluidas las horas extraordinarias, por cada período de siete días>>

Ahora bien, una vez observada la opinión de la normativa comunitaria es tiempo de reparar en qué opina la jurisprudencia. Como hemos visto anteriormente las directivas de ordenación del tiempo de trabajo van desde el año 1993 al año 2003 por lo que podemos tener sentencias dictaminadas por el inicial Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas (TJCE) y sentencias producidas por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE). Sea como fuere, la jurisprudencia europea amplia el Concepto de Tiempo de trabajo, proporcionando una interpretación complementaria al concepto dado por la normativa.

La primera sentencia objeto de análisis es la Sentencia Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas, Caso Sindicato de Médicos de Asistencia Pública (SIMAP) contra Consellería de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana. Sentencia de 3 octubre 2000, asunto C-303/98. En este caso se plantea una cuestión prejudicial sobre la interpretación de dos Directivas por el Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, en lo sucesivo TSJCV. Una de las directivas objeto de interpretación es la Directiva 93/104/CE relativa a la ordenación del Tiempo de trabajo. Este caso se interpone por el Sindicato de Médicos de Asistencia Pública, SIMAP, para que se les establezcan unos límites en el tiempo de trabajo, reclamando judicialmente a la Consejería de Sanidad de la Comunidad Valenciana. Se realizaron cinco cuestiones prejudiciales por el TSJCV; la segunda cuestión prejudicial está compuesta por una serie de preguntas mediante las que el TSJCV pretende averiguar cuando se da el tiempo de trabajo o no dentro del sector sanitario. El TJCE responde a esta cuestión prejudicial segunda en los puntos 46 a 52 de la sentencia. En cuanto al tiempo de trabajo el punto 47 de la Sentencia introduce la definición de Tiempo de trabajo que nos proporciona la directiva, la cual se ha transcrita con anterioridad en este documento. En los siguientes puntos la sentencia nos habla acerca de cuándo el profesional sanitario estará realizado tiempo de trabajo o no; de esta manera en el punto 48 se establece que:

<<48 En el asunto principal, los elementos característicos del concepto de tiempo de trabajo se dan en los períodos de atención continuada de los médicos de Equipos de Atención Primaria en régimen de presencia física en el centro sanitario. Las partes están de acuerdo en que los períodos de atención continuada prestados en dicho régimen cumplen los dos primeros requisitos. Además, aun cuando la actividad efectivamente realizada varíe según las circunstancias, la obligación impuesta a dichos médicos de estar presentes y disponibles en los centros de trabajo para prestar sus servicios profesionales debe considerarse comprendida en el ejercicio de sus funciones>>.

Aquí el tribunal nos dice que si los Trabajadores Sanitarios están presentes físicamente en el centro Sanitario, evidentemente, estarán realizando tiempo de trabajo. Añade que no importa la actividad efectiva realizada; por lo tanto, no importa cuanta carga de trabajo tengan ya que, simplemente por el hecho de estar en el centro sanitario y estar disponibles, se considera que están realizando tiempo de trabajo.

En el punto 50 nos habla de lo que se puede considerar tiempo de trabajo, en relación con los profesionales sanitarios en régimen de localización. Este párrafo nos dice que:

<<50 Como ha señalado asimismo el Abogado General en el punto 37 de sus conclusiones, en diferente situación se encuentran los médicos de Equipos de Atención Primaria que prestan la atención continuada en régimen de localización, sin que sea obligatoria su presencia en el centro sanitario. Si bien están a disposición de su empresario, puesto que deben estar localizables, en dicha situación, los médicos pueden organizar su tiempo con menos limitaciones y dedicarse a sus asuntos personales. En estas circunstancias, sólo debe considerarse tiempo de trabajo en el sentido de la Directiva 93/104 el correspondiente a la prestación efectiva de servicios de atención primaria>>.

Teniendo esto en consideración, debemos entender que aquellos profesionales médicos en régimen de localización; y que, por ende, deben estar disponibles cuando el empleador se comunique con ellos, sin necesidad de estar presentes en un centro sanitario. Solamente realizarán tiempo de trabajo cuando desarrollemos trabajos efectivos de atención médica; es decir, cuando den servicio médico a pacientes.

Siguiendo lo establecido en esta sentencia, tenemos el Auto del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas de 3 de julio de 2001, caso Confederación Intersindical Galega contra Servicio Galego de Saúde (SERGAS). Este caso es similar al caso SIMAP, un sindicato de trabajadores presenta demanda contra el servicio público de salud de una Comunidad Autónoma, en este caso en Galicia. Al contrario que en el Caso SIMAP en el que se reclamaban derechos de los médicos, en este caso se reclamaban derechos de médicos y enfermeras. El Tribunal Superior de Justicia de Galicia planteó al TJCE si la labor de las enfermeras también podría subsumirse dentro de la Directiva de Ordenación del tiempo de trabajo y que podía ser considerado como tiempo de trabajo. El TJCE considera de aplicación la jurisprudencia del caso SIMAP, diciendo que la sentencia anteriormente mencionada no hace distinción entre médicos y enfermeras; sino que simplemente habla de <<personal de los equipos de atención primaria>> sin hacer diferencia entre las categorías profesionales. En cuanto a que debe o no considerarse como tiempo de trabajo, el TJCE declara en el párrafo 34 que:

<<34 Puesto que este razonamiento es aplicable tanto al personal de enfermería como al personal médico, procede responder a la tercera cuestión que, por los motivos enunciados en los apartados 47 a 51 de la sentencia Simap , antes citada, el tiempo de atención continuada en régimen de presencia física del personal médico y de enfermería que presta servicios por cuenta del SERGAS en los PAC, en los equipos de atención primaria y en otros servicios de urgencias extra hospitalarias en el territorio de la Comunidad Autónoma de Galicia debe considerarse tiempo de trabajo en su totalidad y, en su caso, horas extraordinarias en el sentido de la Directiva 93/104>>.

En este párrafo, no sólo se consideran tiempo de trabajo los servicios realizados por médicos y enfermeras físicamente en el centro sanitario; sino que también se consideraran como tiempo de trabajo las urgencias extra hospitalarias que tengan que atender.

Continuando con la interpretación del tiempo de trabajo, en lo que refiere al personal sanitario, el Tribunal de Justicia emite una Sentencia el 9 de Septiembre de 2003, Caso Jaeger. Este caso también es de un profesional sanitario que realiza un servicio de atención médica continuada; pero el Tribunal alemán, ante el que se presenta el caso, tiene dudas de si el caso sigue la doctrina del caso SIMAP o no. Esto es así porque el señor Jaeger dispone de una habitación con cama en el hospital. Por ello, el tribunal alemán plantea que si el hecho de que el trabajador pueda dormir dentro del hospital, cuando no se le requiera, constituye o no tiempo de trabajo. El TJCE proporciona una serie de argumentos que podemos encontrar desde el punto 44 al 71 de la sentencia. A lo largo de todos estos apartados explica

las similitudes del Caso Jaeger con el Caso SIMAP y como el hecho de que en el Caso SIMAP no se haya hablado de los descansos en el centro sanitario no es motivo para hacer una interpretación diferente, así lo expresa en el párrafo 60:

<<60 El hecho de que, en la sentencia Simap, antes citada, el Tribunal de Justicia no se pronunciara explícitamente sobre la posibilidad de que los médicos que presten un servicio de atención continuada en régimen de presencia física en el hospital descansen e incluso duerman durante los períodos en los que no se requieran sus servicios es irrelevante a este respecto>>

Así, en el párrafo 71 de la sentencia da respuesta a esta cuestión preliminar diciendo que:

<<71 A la luz de las anteriores consideraciones, procede responder a las cuestiones primera y segunda que la Directiva 93/104 debe interpretarse en el sentido de que es preciso considerar que un servicio de atención continuada («Bereitschaftsdienst ») que efectúa un médico en régimen de presencia física en el hospital constituye en su totalidad tiempo de trabajo a efectos de esta Directiva, aun cuando al interesado se le permita descansar en su lugar de trabajo durante los períodos en que no se soliciten sus servicios, de modo que ésta se opone a la normativa de un Estado Miembro que califica de tiempo de descanso los períodos de inactividad del trabajador en el marco de dicho servicio de atención continuada.>>

Por lo tanto, no importa el hecho de que el profesional sanitario pueda descansar o dormir en el Hospital o centro sanitario mientras no es solicitado, ya que continúa en el centro sanitario para ejercer sus funciones cuando se le requiera.

Dejando de lado la interpretación del concepto de Tiempo de trabajo relacionada con el sector sanitario, el TJUE ha proporcionado, recientemente, una interpretación de Tiempo de trabajo relacionada con aquellos trabajadores sin centro de trabajo habitual. Esta es la Sentencia de 10 de Septiembre de 2015 del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, Caso Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones Obreras (CC.OO.) contra Tyco Integrated Security, S.L. y Tyco Integrated Fire & Security Corporation Servicios, S.A.. En este caso el sindicato Comisiones Obreras demanda a la empresa Tyco por considerar que no se está usando correctamente la definición de Tiempo de trabajo.

Los trabajadores de Tyco tienen funciones de instalación, reparación y mantenimiento de sistemas de seguridad, no tienen un centro de trabajo fijo sino que se desplazan diariamente, con coche de empresa, a los domicilios y establecimientos donde deben realizar sus funciones. Por ello, la Audiencia Nacional planteó ante el TJUE una cuestión prejudicial para ver si en la definición de tiempo de trabajo se incluían los tiempos de desplazamiento de aquellos trabajadores que no tienen un centro de trabajo fijo, sino que, para ejercer su actividad laboral, tienen que desplazarse a los centros que les indica su empresario.

El TJUE, a lo largo de su argumentación, plantea supuestos o situaciones que se pueden dar o se han dado en el caso. Así en los apartados 31 y 32 desestima las alegaciones proporcionadas por la empresa para calificar el desplazamiento de sus trabajadores como tiempo de descanso y no como tiempo de trabajo; por considerar que estos desplazamientos son necesarios para que este tipo de trabajadores, sin centro de trabajo, puedan desempeñar su actividad profesional. El TJUE también admite, en el párrafo 37, que la posibilidad de que el trabajador pueda organizarse el tiempo puede no constituir tiempo de trabajo, tal y como la Sentencia del Caso SIMAP admite en relación con el personal sanitario en régimen de localización. A pesar de esto, en el considerando 39 admite que aunque los trabajadores están en una situación en la que tienen cierta libertad, durante los desplazamientos están cumpliendo las instrucciones de la empresa y deben seguir las pautas y orden de clientes que se les proporciona; provocando que no se pueda disponer libremente del tiempo.

Otro de los puntos en los que se basa el Tribunal es el hecho de que se utilice un vehículo de empresa para realizar los desplazamientos y de este modo en el punto 46 dictamina que:

<<46 De lo anterior se deduce que, cuando los trabajadores que se hallan en circunstancias como las controvertidas en el litigio principal hacen uso de un vehículo de empresa para dirigirse desde su domicilio a un cliente asignado por su empresario o para regresar a su domicilio desde el centro de tal cliente y para desplazarse de un cliente a otro durante su jornada laboral, debe considerarse que estos trabajadores permanecen «en el trabajo», en el sentido del artículo 2, punto 1, de la misma Directiva.>>

Por lo tanto, el tribunal entiende que el mero hecho de que el trabajador disponga de tiempo de desplazamiento no implica que esté usando ese tiempo en asuntos personales; menos aún cuando el trabajador sigue una ruta de clientes proporcionada por el empresario y realiza los desplazamientos en

un vehículo de empresa. Así, el tribunal, acaba concluyendo y respondiendo a la cuestión en el apartado 50 de la sentencia:

<<50 Habida cuenta de las consideraciones precedentes, procede responder a la cuestión prejudicial planteada que el artículo 2, punto 1, de la Directiva 2003/88 debe interpretarse en el sentido de que, en circunstancias como las controvertidas en el litigio principal, en las que los trabajadores carecen de centro de trabajo fijo o habitual, el tiempo de desplazamiento que dichos trabajadores dedican a los desplazamientos diarios entre su domicilio y los centros del primer y del último cliente que les asigna su empresario constituye «tiempo de trabajo», en el sentido de dicha disposición.>>

El TJUE, por lo tanto, dictamina que los trabajadores sin centro de trabajo y que siguen instrucciones de desplazamiento de su empleador, usando un vehículo de empresa, están amparados por la definición de tiempo de trabajo. No sólo se ven amparados cuando realizan el trabajo efectivo derivado de su profesión; sino que también cuando se desplazan a los lugares donde realizarán ese trabajo efectivo.

Una vez expuesta toda la jurisprudencia relacionada con el Tiempo de trabajo y la definición de Tiempo de trabajo de la Directiva, puedo determinar que, en primer lugar, el simple hecho de estar físicamente en el centro de trabajo; aunque no se estén realizando ningún tipo de actividad, es tiempo de trabajo. En segundo lugar, si no se tiene un centro de trabajo habitual, el tiempo de trabajo comprende desde el desplazamiento del trabajador a los lugares donde tenga que realizar su actividad profesional, hasta que abandona el último de esos lugares para regresar a su domicilio. En tercer lugar, cuando el trabajador disponga de su tiempo, pero tenga que estar localizable para su empleador, sólo existirá tiempo de trabajo cuando el trabajador este haciendo su trabajo efectivamente.

IV. PERÍODOS MÍNIMOS DE DESCANSO: DIARIO, SEMANAL Y ANUAL.

En el epígrafe anterior he señalado que las Directivas que se refieren a la ordenación del tiempo de trabajo añaden un artículo en el que se especifican los términos clave a tener en cuenta. En este epígrafe entraremos a dar definición a los períodos mínimos de descanso; ya sean diarios, semanales o anuales. La jurisprudencia también ha dado su opinión sobre los períodos de descanso y las vacaciones anuales.

La Directiva 2003/88/CE en sus considerandos establece que deben darse períodos de descanso adecuados a los trabajadores, ya que determinadas características del trabajo pueden generar problemas para la salud del trabajador y mediante los descansos se mejoraría la salud del trabajador en el ámbito del trabajo. De esta forma, en su artículo 2, la directiva nos define los conceptos de período de descanso y de descanso adecuado:

<<Artículo 2: Definiciones

A efectos de la presente Directiva, se entenderá por:

[...]

2) período de descanso: todo período que no sea tiempo de trabajo;

[...]

9) descanso adecuado: períodos 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>>.

Además de estos conceptos, la directiva desarrolla en el Capítulo 2, los conceptos de Descanso Diario, Descanso Semanal, Vacaciones anuales y Pausas:

<<Artículo 3: Descanso diario

Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para que todos los trabajadores disfruten de un período mínimo de descanso diario de 11 horas consecutivas en el curso de cada período de 24 horas

Artículo 4: Pausas

Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para que los trabajadores cuyo tiempo de trabajo diario sea superior a seis horas tengan derecho a disfrutar de una pausa de descanso cuyas modalidades, incluida la duración y las condiciones de concesión, se determinarán mediante convenios colectivos o acuerdos celebrados entre interlocutores sociales o, en su defecto, mediante la legislación nacional.

Artículo 5: Descanso semanal

Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para que todos los trabajadores disfruten, por cada período de siete días, de un período mínimo de descanso ininterrumpido de 24 horas, a las que se añadirán las 11 horas de descanso diario establecidas en el artículo 3.

Cuando lo justifiquen condiciones objetivas, técnicas o de organización del trabajo, podrá establecerse un período mínimo de descanso de 24 horas.

[...]

Artículo 7 Vacaciones anuales

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>>.

De esta manera la directiva distingue distintos períodos de descanso. Como vemos en el artículo 4, las pausas son los períodos de descanso más cortos, su duración queda condicionada a la regulación en un Convenio Colectivo o Cuerpo legal nacional; estas pausas sólo podrán darse cuando la jornada laboral del trabajador exceda de las 6 horas. Los períodos de descanso diarios establecen el lapso de tiempo que debe transcurrir desde que se termina la jornada laboral de un día, hasta que empieza la del día siguiente. Teniendo que haber transcurrido un período, mínimo, de 11 horas entre la finalización de la jornada laboral hasta el comienzo de la siguiente. Los períodos de descanso semanales establecen que cuando el trabajador haya cumplido con período de trabajo, máximo, de 7 días pueda disfrutar de un descanso de 24 horas, a las que se añaden las 11 horas del descanso diario. En cuanto a las vacaciones anuales, éstas son períodos de descanso de 4 semanas, mínimo, que se disfrutan en un año.

Después de ver las definiciones que nos proporciona la directiva sobre los períodos de descanso, debemos acudir a la jurisprudencia para ver cuál es su opinión respecto de casos concretos. La primera sentencia que vamos a tomar en consideración es la Sentencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas de 26 de junio de 2001, Caso Bectu.

El Sindicato BECTU presentó una demanda contra un reglamento que creían era contrario a lo estipulado sobre las vacaciones anuales en la Directiva de ordenación del tiempo de trabajo. Este reglamento establecía un período mínimo de trabajo efectivo para que el trabajador pudiera disfrutar del derecho a vacaciones anuales. La demanda se interpone en la High Court of Justice de Reino Unido. El tribunal decide elevar una cuestión prejudicial para dilucidar el contenido del artículo 7 de la directiva. El artículo 7, como hemos visto, contiene la figura de las vacaciones anuales. De esta forma, dando contestación a la cuestión prejudicial, el tribunal dice lo siguiente en el apartado 43 de la sentencia:

<<43 De lo anterior se deduce que el derecho de cada trabajador a 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 93/104>>

El Tribunal considera que el derecho a vacaciones anuales de los trabajadores no debe estar sujeto a ningún límite temporal, considerando este derecho a vacaciones anuales retribuidas como un principio del derecho social. Continuando con esta interpretación, el tribunal, en el considerando 52, nos dice que los Estados no pueden establecer requisitos al derecho de vacaciones anuales, dejando a

algunos trabajadores sin el disfrute de este derecho. Finalmente la contestación a la cuestión prejudicial, párrafo 64, contiene lo siguiente:

<<64 A la luz de todas las consideraciones anteriores, procede responder a la primera cuestión que el artículo 7, apartado 1, de la Directiva 93/104 no permite que un Estado Miembro adopte una normativa nacional con arreglo a la cual un trabajador no comienza a adquirir el derecho a vacaciones anuales retribuidas hasta que haya realizado un período mínimo de trece semanas de empleo ininterrumpido con el mismo empresario>>

Por lo tanto, el TJCE dictamina que los Estados no pueden poner requisitos a los trabajadores para que estos puedan o no tener derecho a vacaciones anuales retribuidas. Esto es así por la consideración de principio del derecho social que tiene el derecho a vacaciones anuales retribuidas.

Continuando con la jurisprudencia sobre las vacaciones anuales, el TJCE ha sido requerido para interpretar si en casos en los que se produce una baja por enfermedad en el trabajador, éste sigue o no teniendo derecho a las vacaciones anuales retribuidas que establece la Directiva. Así el Tribunal en la sentencia de 20 de enero de 2009, Caso Gerhard SchultzHoff y otros contra Deutsche Rentenversicherung Bund y otros responde a una cuestión prejudicial, formulada por la House of Lords de Reino Unido, sobre si una ley nacional puede establecer que un trabajador no tiene derecho a las vacaciones anuales retribuidas cuando se halla en una situación de baja indefinida. La argumentación del tribunal continua en el sentido del Caso BECTU diciendo que el derecho a vacaciones anuales es un principio del Derecho social comunitario, fundamento 22. Continuando con la fundamentación, expresa que la directiva no se opone a que los trabajadores puedan disfrutar de las vacaciones durante el período de enfermedad y añade que la finalidad principal de las vacaciones anuales se despliega, únicamente, cuando estas vacaciones retribuidas se disfrutan en el año para el que se prevén, apartados 30 y 31. Aun así, considera que una normativa nacional que establezca la falta de derecho a vacaciones anuales retribuidas cuando se está en situación de baja por enfermedad, no es contraria a la Directiva 2003/88/CE.

Esta no es la única cuestión que dilucida el Tribunal, sino que también habla de los supuestos en los que la baja por enfermedad se produce durante gran parte del período en el que se deben disfrutar las vacaciones o durante todo ese período. Esto lo argumenta en los fundamentos 37 a 49 en los que dice que si bien es cierto que una ley nacional puede regular que un trabajador no puede disfrutar del período de vacaciones anuales durante una baja por enfermedad; esta ley no puede generar la extinción

del Derecho a vacaciones anuales retribuidas que otorga la Directiva cuando se pase el plazo para el que están pensadas. Todos estos fundamentos los resume en el fundamento 55 diciendo que:

<< 52 A la luz de quanto antecede, procede responder a las cuestiones primera y tercera planteadas en el asunto C350/ 06 – en la medida en que esta última cuestión se refiere al derecho a vacaciones y no a la compensación económica en concepto de vacaciones anuales retribuidas no disfrutadas– que el artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88 debe interpretarse en el sentido de que se opone a disposiciones o prácticas nacionales que prevean que el derecho a vacaciones anuales retribuidas se extingue al finalizar el período de devengo de las mismas y/o el período de prórroga fijado por el Derecho nacional, incluso cuando el trabajador se haya encontrado en situación de baja por enfermedad durante la totalidad o parte del período de devengo y su incapacidad laboral haya perdurado hasta la finalización de su relación laboral, razón por la cual no haya podido ejercitar su derecho a vacaciones anuales retribuidas.>>

Podemos concluir, por ende, que el tribunal considera que aunque la directiva no se opone a las legislaciones nacionales regulen las vacaciones anuales, la directiva sí que se opone a las prácticas o leyes nacionales que extingan el derecho a vacaciones anuales retribuidas a los trabajadores que sufren de una baja por enfermedad de larga duración. A su vez, añade la sentencia en el apartado 62, la Directiva también será contraria a cualquier normativa que impida que, una vez extinguido el contrato, no se compense económicamente al trabajador por aquellas vacaciones que no pudo disfrutar por estar en situación de baja por enfermedad.

En la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 14 de octubre de 2010, Caso Union syndicale «Solidaires Isère» contra Premier ministre y otros; se plantea ante el TJUE una cuestión prejudicial acerca de la aplicación o no de la directiva a aquellos trabajadores ocasionales y de temporada que trabajan 80 días máximo; y si estos trabajadores tienen el derecho o no de tener períodos de descanso. En respuesta a las cuestiones, el Tribunal habla sobre los períodos de descanso diciendo que:

<<35 En ese contexto, debe recordarse con carácter previo que, conforme a las disposiciones del artículo 3 de la Directiva 2003/88, los Estados miembros están obligados a tomar las medidas necesarias para que todos los trabajadores disfruten

de un período mínimo de descanso diario de 11 horas consecutivas en el curso de cada período de 24 horas.

36 De la jurisprudencia del Tribunal de Justicia resulta que, la vista tanto del tenor de la citada Directiva 2003/88 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 [...].

37 Teniendo en cuenta el objetivo esencial de la Directiva 2003/88 , 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[...].

38 De lo antes expuesto resulta que es incompatible en principio con la Directiva 2003/88 una normativa nacional como la controvertida en el litigio principal que, si bien limita la actividad ejercida en virtud de contratos de participación en la educación a 80 días por año, no prevé que los miembros del personal ocasional y de temporada de los centros de vacaciones y de ocio titulares de dichos contratos disfruten del descanso mínimo diario exigido por el artículo 3 de esa Directiva>>

Teniendo en cuenta estos fundamentos, podemos decir que la doctrina jurisprudencial del TJUE entiende que los períodos de descanso son un elemento esencial dentro del derecho social comunitario; y que, por ende, los Estados no pueden limitar los períodos de descanso. Los períodos de descanso, además, son necesarios para proteger la salud de los trabajadores; y si no se permitieran, el cuerpo del trabajador podría sufrir una acumulación de cansancio o alterar su ritmo natural provocándole riesgos para su salud.

En definitiva, la directiva de ordenación del tiempo de trabajo diferencia entre pausas, descanso diario, descanso semanal y vacaciones anuales. Estos períodos de descanso están pensados para proteger la salud del trabajador. La jurisprudencia da explicaciones a estos conceptos y los califica

como parte esencial del Derecho Social de la Unión Europea; también añade que los Estados no pueden establecer límites de ningún tipo para poder acceder a este tipo de descansos o vacaciones.

V. TRABAJO A TURNOS.

Continuando con este análisis del Tiempo de trabajo y de sus conceptos relacionados, llegamos al Trabajo a Turnos. La Directiva 2003/88/CE relativa a la ordenación del tiempo de trabajo habla de este tipo de trabajo en sus considerandos y nos dice que debe protegerse con más exigencia la salud y seguridad de este tipo de trabajadores. Añade que el trabajo que realicen deberá adaptarse para proteger su salud y seguridad; así como tener una organización de medios de protección y prevención. La Directiva dispone una definición de Trabajo a Turnos y de Trabajador a Turnos, en su artículo 2, apartados 5 y 6:

<<5) trabajo por turnos: toda forma de organización del trabajo en equipo por la que los trabajadores ocupen sucesivamente los mismos puestos de trabajo con arreglo a un ritmo determinado, incluido el ritmo rotatorio, y que podrá ser de tipo continuo o discontinuo, implicando para los trabajadores la necesidad de realizar un trabajo en distintas horas a lo largo de un período dado de días o semanas;

6) trabajador por turnos: todo trabajador cuyo horario de trabajo se ajuste a un régimen de trabajo por turnos;>>

Por lo tanto, el trabajo por turnos implica un trabajo en equipo, en los que se utilicen los mismos puestos de trabajo utilizando un ritmo. Ahora bien, como he dicho en el encabezado de este apartado, en los considerandos de la directiva se establece que debe darse especial protección a estos trabajadores a turnos. Esta especial protección se estipula en el artículo 12 de la Directiva:

<<Artículo 12 Protección en materia de seguridad y de salud

Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para que:

- a) los trabajadores nocturnos y los trabajadores por turnos disfruten de un nivel de protección en materia de seguridad y de salud adaptado a la naturaleza de su trabajo;
- b) los servicios o medios apropiados de protección y de prevención en materia de seguridad y de salud de los trabajadores nocturnos y de los trabajadores por turnos

sean equivalentes a los aplicables a los demás trabajadores y estén disponibles en todo momento>>

De esta forma, podemos ver como la Directiva establece una obligación a los Estados Miembros y les obliga a implantar medidas que se amolden a la especialidad de su trabajo y que garanticen que se va a proteger al trabajador a turnos.

También en los considerandos, encontramos que la directiva nos habla del Principio General de Adecuación del Trabajo a la persona; así en lo que respecta al trabajo a turnos, se dice que el ritmo y la organización de este tipo de trabajo debe tener en consideración este principio. Por ello la directiva establece el mandato a los Estados Miembros de tomar las medidas que obliguen a los empleadores a tener en cuenta este principio cuando organicen el trabajo a ritmos; por ello el artículo 13 dispone que:

<<Artículo 13 Ritmo de trabajo

Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para que los empresarios que prevean organizar el trabajo con arreglo a cierto ritmo tengan en cuenta el principio general de adecuación del trabajo a la persona, con objeto, en particular, de atenuar el trabajo monótono y el trabajo acompasado, en función del tipo de actividad, y los requisitos en materia de seguridad y salud, especialmente en lo que se refiere a las pausas durante el tiempo de trabajo>>

Después de observar que se contempla en las disposiciones de la directiva, debemos acudir a la jurisprudencia para ver cuál es su opinión sobre el trabajo a turnos. Para ello acudo a una Sentencia que he nombrado anteriormente; la Sentencia del Caso SIMAP. Esta sentencia, como he dicho anteriormente, da respuesta a una serie de cuestiones prejudiciales que el Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana plantea. La Cuestión prejudicial quinta tiene la intención de aclarar si los trabajadores sanitarios implicados en el caso pueden ser considerados como trabajadores a turnos, así en los apartados 62, 63 y 64 de la sentencia el tribunal contesta que:

<<62 En efecto, los servicios de los médicos de Equipos de Atención Primaria se efectúan según un método de organización del trabajo según el cual los trabajadores ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo con arreglo a un ritmo rotatorio, que implica para los trabajadores la necesidad de realizar un trabajo a distintas horas a lo largo de un período dado de días o semanas.

63 Por lo que se refiere, en particular, a este último requisito, hay que señalar que, a pesar de que la prestación de atención continuada se realiza cíclicamente, los médicos de que se trata han de realizar su trabajo a distintas horas a lo largo de un período dado de días o semanas.

64 Procede, pues, responder a la quinta cuestión que el trabajo realizado por los médicos de Equipos de Atención Primaria durante el tiempo dedicado a atención continuada constituye un trabajo por turnos y que dichos médicos son trabajadores por turnos en el sentido del artículo 2, puntos 5 y 6, de la Directiva 93/104>>

Como podemos observar la sentencia entiende que es un requisito esencial del Trabajo a Turnos llevar a cabo el trabajo efectivo a distintas horas durante un período de tiempo.

En conclusión, vemos que el trabajo a turnos es una clase de tiempo de trabajo, en la que el trabajo efectivo o la actividad profesional de que se trate se realiza llevando un ritmo de trabajo.

VI. TRABAJO NOCTURNO.

Finalizando este análisis sobre el concepto de Tiempo de trabajo debemos hablar sobre el trabajo nocturno. En los considerandos de la Directiva 2003/88/CE de ordenación del tiempo de trabajo nos introduce el trabajo nocturno y cuáles son sus efectos demostrados sobre la salud del trabajador. Así en el considerando 7 nos expone que el organismo humano no está pensado para trabajar largos períodos nocturnos, poniéndose en riesgo la seguridad y salud en el trabajo de este tipo de trabajadores. Por eso, en los considerandos siguientes la directiva añade que, como medio para proteger a los trabajadores, debe limitarse el trabajo nocturno para evitar que los empresarios recurran libremente a este tipo de trabajo. También se amplía señalando que como la seguridad y salud de los trabajadores se ve a afectada especialmente, deben realizarse, por parte de la empresa, revisiones de salud periódicas a estos trabajadores para ver si el trabajo nocturno les está generando problemas de salud que impliquen su traslado a puestos de trabajo diurnos. Así, como en el caso de los trabajadores a turnos, se dice que se les debe dar una protección especial que se adapte a las características de su trabajo.

Teniendo estos considerandos como base, la directiva establece una serie de artículos para dar cobertura a estas características especiales del trabajo nocturno. Así nos da la definición de trabajo nocturno y de trabajador nocturno en el apartado 3 del artículo 2, disponiendo que:

<<3) período nocturno: todo período no inferior a siete horas, definido por la legislación nacional, y que deberá incluir, en cualquier caso, el intervalo comprendido entre las 24.00 horas y las 5.00 horas;

4) trabajador nocturno:

a) por una parte, todo trabajador que realice durante el período nocturno una parte no inferior a tres horas de su tiempo de trabajo diario, realizadas normalmente, y

b) por otra parte, todo trabajador que pueda realizar durante el período nocturno determinada parte de su tiempo de trabajo anual, definida a elección del Estado Miembro de que se trate:

i) por la legislación nacional, previa consulta a los interlocutores sociales, o

ii) por convenios colectivos o acuerdos celebrados entre interlocutores sociales a nivel nacional o regional;>>

La directiva, de este modo, establece que el período nocturno es aquel tiempo de trabajo que se produce entre las 24.00 horas y las 5.00 horas; entendiendo, a su vez, que trabajador nocturno es aquel trabajador que realiza mínimo 3 horas diarias de su jornada en período nocturno, o que, a lo largo de un año, parte de su jornada laboral se realiza en este régimen. Se aprecia como la directiva da marcos temporales mediante los que se distingue entre los trabajadores nocturnos y los diurnos. A su vez establece una duración máxima para este trabajo debido a, como se dice en los considerandos, su especial impacto en la salud del trabajador. El artículo 8 de la Directiva establece los períodos de trabajo nocturno máximos que pueden realizar los trabajadores, para que estos no se vean afectados en su salud:

<<Artículo 8 Duración del trabajo nocturno

Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para que:

a) el tiempo de trabajo normal de los trabajadores nocturnos no exceda de ocho horas como media por cada período de 24 horas;

b) los trabajadores nocturnos cuyo trabajo implique riesgos especiales o tensiones físicas o mentales importantes no trabajen más de ocho horas en el curso de un período de 24 horas durante el cual realicen un trabajo nocturno.

A efectos de la letra b), el trabajo que implique riesgos especiales o tensiones físicas o mentales importantes será definido por las legislaciones y/o las prácticas nacionales, o por convenios colectivos o acuerdos celebrados entre interlocutores sociales, tomando en consideración los efectos y los riesgos inherentes al trabajo nocturno.>>

Como vemos, estos períodos máximos limitan el tiempo de trabajo nocturno a 8 horas diarias para que los trabajadores no vean afectada su salud. Las posibles afecciones de salud que puedan sufrir los trabajadores deberán ser evaluadas regularmente, tal y como se dice en los considerandos; pero el artículo 9 establece los requisitos mínimos que deben ser exigibles a las empresas. Según lo que se establece en el artículo 9, el reconocimiento médico periódico que debe realizarse a los trabajadores debe ser gratuito, aunque no por el hecho de ser gratuito debe ser contrario al principio de secreto médico. Si en este reconocimiento o evaluación médica se descubren elementos de riesgo en la salud del trabajador, relacionadas con el período de trabajo nocturno, éste tendrá derecho a ser trasladado a un puesto de características similares en el período de trabajo diurno.

Podemos afirmar que la directiva establece garantías de protección a la salud de los trabajadores. Todo lo establecido en la Directiva, en cuanto al trabajo nocturno, son pautas o garantías mínimas que los Estados Miembros deben incluir en sus legislaciones nacionales. De tal modo que se deben garantizar que se respeten las 8 horas máximas de trabajo nocturno, que se realicen reconocimientos médicos gratuitos regularmente; a su vez, autoriza a los Estados a crear garantías dirigidas a determinadas categorías de trabajadores nocturnos (artículo 10 de la Directiva), promueve que se adopten aquellas medidas que obliguen a los empresarios a informar del uso de este tipo de trabajos (artículo 11 de la Directiva) y que en las legislaciones nacionales de los Estados Miembros se establezcan pautas mínimas de protección de seguridad y salud de los trabajadores adaptadas a las características del trabajo nocturno.

En cuanto a la jurisprudencia, con anterioridad he mencionado en varios apartados de este trabajo la Sentencia del Caso SIMAP. Otra de las cuestiones prejudiciales planteadas al TJCE es sobre si los trabajadores sanitarios pueden acogerse o no a lo que establece la directiva sobre los trabajadores nocturnos. La sentencia dice que:

<<55 Procede recordar que, con arreglo al artículo 2, punto 4, letra a), de la Directiva 93/104, se considera trabajador nocturno a «todo trabajador que realice durante el período nocturno una parte no inferior a tres horas de su tiempo de trabajo diario,

realizadas normalmente». Conforme al mismo artículo 2, punto 4, letra b), la citada Directiva brinda además a los legisladores nacionales o, a elección del Estado Miembro de que se trate, a los interlocutores sociales a nivel nacional o regional, la posibilidad de considerar trabajador nocturno a otros trabajadores que realicen durante el período nocturno determinada parte de su tiempo de trabajo anual.>>

Según la sentencia, queda a la regulación nacional el deber de establecer cuando un trabajador será considerado como trabajador nocturno, esto se producirá cuando su jornada nocturna no sea de mínimo 3 horas diarias; sino que el período nocturno se derive de su cómputo anual de tiempo de trabajo. En los apartados siguientes de la sentencia el Tribunal dice que deben ser los tribunales nacionales, atendiendo a la legislación nacional, los que deben declarar esta condición de trabajadores nocturnos. Aunque otras sentencias del TJUE han concluido que los tribunales nacionales deben interpretar las normas nacionales, respetando, la interpretación de la directiva. Así se dice en la contestación a las cuestiones prejudiciales en la sentencia Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas, Caso Bernhard Pfeiffer y otros contra Deutsches Rotes Kreuz, Kresverband Waldshut, declaraciones finales de la sentencia (párrafo 121):

<< [...] 3º El artículo 6, punto 2, de la Directiva 93/104, debe interpretarse en el sentido de que [...]

—Cuando conoce de un litigio exclusivamente entre particulares, el órgano jurisdiccional nacional está obligado, cuando aplica las normas del Derecho interno adoptadas con objeto de adaptarlo a las obligaciones establecidas por una directiva, a tomar en consideración todas las normas del Derecho nacional y a interpretarlas, en la medida de lo posible, a la luz de la letra y de la finalidad de dicha directiva para llegar a una solución conforme con el objetivo perseguido por ésta. Por tanto, en los asuntos principales, el órgano jurisdiccional remitente debe hacer todo lo que esté dentro de sus competencias para impedir que se sobrepase la duración máxima del tiempo de trabajo semanal establecida en cuarenta y ocho horas en virtud del artículo 6, punto 2, de la Directiva 93/104>>

Teniendo esta jurisprudencia en consideración, debemos entender que las obligaciones que tienen los Estados Miembros de regular en sus legislaciones nacionales las pautas de protección y garantía, no sólo deben de hacerse respetando los elementos mínimos que crea la directiva; sino que

cuando un tribunal nacional tenga que interpretar la legislación deberá interpretar de acuerdo con lo que dice la directiva.

Debemos concluir que los períodos de trabajo nocturnos son tiempos de trabajo que afectan especialmente a la salud de los trabajadores; y por ende, deberán establecerse mecanismos que protejan efectivamente a los trabajadores nocturnos.

VII. CONCLUSIONES

Al principio de este trabajo se han expuesto las características del marco legal europeo y de cómo, en mi opinión, hay un complejo sistema de instituciones con poderes legislativos que generan una complejidad, a mi juicio, innecesaria dentro de las legislaciones nacionales.

La Directiva de tiempo de trabajo que se ha estudiado en el presente trabajo representa una buena muestra de la complejidad del sistema de fuentes comunitario y de las dificultades legislativas que existen en el seno de la UE, especialmente en materia social. Las excepciones que pueden establecer los Estados a determinados artículos son, a mi juicio, un elemento que puede poner en peligro los derechos de los trabajadores que se recogen en la directiva en cuanto a la ordenación del tiempo de trabajo. Una de las principales excepciones que se recogen es la cláusula opting-out sobre la duración del tiempo de trabajo semanal, que en principio queda fijada en un máximo de 48 horas. Esta cláusula ha generado una gran controversia entre los Estados Miembros y las Instituciones, entiendo el porqué de la controversia y apoyo la postura de confrontación que plantea España junto con otros Estados y junto con el Parlamento Europeo.

En general, considero que esas cláusulas opting-out no deberían existir porque el simple hecho de permitir hacer excepciones a determinados artículos hace que una Estado pueda poner jornadas laborales excesivas y reducir los tiempos de descanso diario y semanal considerablemente, lo que, aun a pesar de la obligación impuesta por la Directiva de preservar siempre la seguridad y salud en el trabajo, puede dificultar los deberes públicos y privados en materia de prevención de riesgos laborales.

Es indudable que, dentro de este marco normativo complejo, el Tribunal de Justicia ha hecho una labor esencial dilucidando cómo debe interpretarse y aplicarse la Directiva sobre tiempo de trabajo. En general, puede concluirse que el TJ contempla los conceptos de forma extensiva y ha intentado favorecer a los trabajadores en la medida de lo posible. Al respecto resultan especialmente interesantes

las interpretaciones extensivas del tribunal sobre el concepto de tiempo de trabajo y en materia de disfrute de vacaciones, lo que cobra especial relevancia al ser dos de los pocos aspectos de la Directiva que sobre los que no existen excepciones ni previsiones de opting-out. Otro elemento que llama la atención es que es poco frecuente que el Tribunal se contradiga a sí mismo, por lo que he podido apreciar en el análisis de jurisprudencia que he hecho, el tribunal intenta seguir las interpretaciones y la doctrina que crea, al menos así ha sido en esta materia.

En general, considero que en la regulación sobre el tiempo de trabajo sería importante que se establecieran unos mínimos a cumplir algo más rígidos, para así evitar que se puedan establecer acuerdos que creen condiciones de trabajo profundamente desiguales y desfavorables promovidas por los empresarios de ciertos Estados. Sin embargo, por el complejo sistema legislativo existente, las distintas sensibilidades existentes en el continente y el considerable número de Estados que componen la actual UE, cabe advertir que dificultaría aún más si cabe la aprobación de normativa social comunitaria, por lo que muchas veces resulta imprescindible introducir ciertas excepciones para sacar adelante Directivas sobre asuntos como el que en este trabajo se ha tratado.