



Universidad
Zaragoza

TRABAJO FIN DE MASTER

EL MARCO JURIDICO DE LA UNION EUROPEA EN
MATERIA DE TIEMPO DE TRABAJO:

COMPARACION ENTRE LAS LEGISLACIONES
ESPAÑOLA Y RUMANA

Autor: ANTONESCU, CORINA-ANDREEA

Director: ALVAREZ GIMENO, RAFAEL

FACULTAD DE ECONOMIA Y EMPRESA
2017

ÍNDEX

INTRODUCCION	3
JUSTIFICACION DE LA ELECCION DEL TEMA.....	4
METODOLOGIA	5
1.- EL CONCEPTO DE TIEMPO DE TRABAJO Y LA JORNADA MÁXIMA	8
2.-LOS PERIODOS DE DESCANSO Y LAS VACACIONES	18
3.- EL TRABAJO NOCTURNO	27
4.- EL TRABAJO POR TURNOS	28
5.- APLICACIÓN DE LA NORMATIVA DE LA UE EN EL DERECHO NACIONAL DE RUMANIA Y ESPAÑA	30
6.- CONCLUSIONES.....	36
ANEXOS I: ABREVIATURAS	38
ANEXO II: TABLAS Y GRÁFICOS.....	38
ANEXO III: BIBLIOGRAFÍA.....	47

INTRODUCCION

El siguiente Trabajo de Fin de Máster trata de hacer un corto análisis de la legislación y jurisprudencia de la Unión Europea en el ámbito del tiempo de trabajo, comparándola al mismo tiempo con la normativa nacional de España y Rumania y observar su aplicación en dichos territorios. Aunque son países diferentes desde el punto de vista político y económico, sus legislaciones se acercan, ya que tienen como punto común la Unión en la que se integran. Como parte del espacio comunitario, los Estados Miembros tienen la obligación de armonizar sus leyes con el fin de estar en concordancia con la normativa superior de la Unión.

Como la noción de tiempo de trabajo es un área compleja, hemos decidido enfocar este trabajo en conceptos tratados por el Derecho comunitario como: la jornada máxima laboral, el tiempo de descanso o las pausas, las vacaciones, así como también en el trabajo nocturno y a turnos. Como es de esperar, antes de desarrollar dichas temas particulares se intentara dar una definición general cuanto más amplia del tiempo de trabajo para que se eliminase cualquier duda acerca de este concepto a la hora de aplicar o no sus correspondientes disposiciones. La lectura de las Directivas de la Unión presenta en sus definiciones una serie de características definitorias de cada elemento que forma parte del campo del tiempo de trabajo y a los que veremos mas adelante.

Hablando de las Directivas como actos típicos de la Unión, cabe subrayar el hecho de que esta ultima no usa el reglamento como instrumento para imponer su voluntad en los territorios de los Estados Miembros. La directiva consiste en dictar una norma que será traspuesta por los Estados en su legislación. Su efecto no es inmediato, sino que permite a los países integrantes elegir los medios a través de las que implementaran la normativa comunitaria dentro de un plazo establecido. Por lo tanto, se destaca un matiz del principio democrático, ya que la Unión toma decisiones en conjunto con los Estados. A diferencia de los reglamentos, las directivas pueden ser traspuestas en totalidad o parcialmente, en función de si la materia fuera o no regulada en dicho Estado, o si aporta al Estado una ventaja para sus ciudadanos. Se puede afirmar que la jurisprudencia comunitaria juega un importante papel en dilucidar dudas y marcar límites, en nuestro caso, acerca del tiempo de trabajo.

Además de las directivas, el presente trabajo se apoya también en las *sentencias* dictadas por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea. De esta manera, se ha podido observar la aplicación real de las directivas comunitarias en materia de tiempo de trabajo, especialmente cuando se trata de ámbitos particulares donde la jurisprudencia inserta excepciones y limitaciones para los Estado en curso de su aplicación. De hecho, las soluciones de las sentencias permiten la creación de un precedente como un modelo para los posibles casos que puedan aparecer en los Estados Miembros, contribuyendo de este modo a una interpretación universal donde prima los intereses de los trabajadores. Cabe mencionar que el bienestar y la salud de los trabajadores tienen que disfrutar del mismo grado de protección por parte de los Estados, y la única capaz de alcanzar este objetivo es la jurisprudencia comunitaria.

En resumen, el propósito de esta tesis consiste en ayudarnos a hacernos una idea clara de los conceptos mencionados antes y de estar al tanto con los cambios que se dan

en materia de tiempo de trabajo, prestando atención a los límites y excepciones expuestas en las disposiciones elaboradas por la Unión Europea. Lo más conveniente para lograr este fin es buscar la información en las directivas comunitarias en materia de tiempo de trabajo y tomar nota de su aplicación en las sentencias.

JUSTIFICACION DE LA ELECCION DEL TEMA

En principio, para cada persona en particular llegara un tiempo en el que tendrá que pensar en encontrar un puesto de trabajo que le asegure un nivel de vida decente. Como ocurre en la mayoría de los casos, el trabajador siempre buscara el puesto que más beneficios le trae, tanto en materia de dinero como en otros aspectos como: las vacaciones (numero corto o largo de días pagadas), el horario (flexible o no), el ritmo de trabajo (agresivo, estresante) o las pausas (largas o cortas). Por lo tanto, el trabajo ideal siempre será el que más protege al trabajador. Dicho esto, es necesario conocer tanto la normativa nacional como la comunitaria para que el trabajador en causa supiera cuales son sus derechos y obligaciones, para que no se convirtiera en una victima del empresario.

En primer lugar, consideramos que es imperioso tomar nota de la jurisprudencia comunitaria, puesto que el Derecho Comunitario prima sobre el derecho nacional de cada Estado. En consecuencia, el Estado Miembro en cuyo territorio ejercemos nuestra actividad laboral estará obligado a ajustar sus leyes a las leyes de la Unión, cuyo objetivo es asegurar el bienestar y la salud del trabajador, mientras que no pierde de la vista las necesidades del empleador o de las personas que dependen continuamente de sus servicios. El trabajador comunitario tendrá derecho a acudir ante los tribunales europeos para exigir sus derechos en caso de verse perjudicado por el empresario que actúa contrario a la normativa comunitaria. Por lo tanto, el tema debatido por nosotros es de interés general para todo aquel que se encuentra en la situación de buscar un empleo que le recompense a la medida de los servicios prestados.

Cabe mencionar que el tiempo de trabajo es un factor clave a la hora de aceptar un determinado puesto. Por ejemplo, tras leer las directivas, el trabajador puede hacerse una idea de las ventajas o desventajas que le ofrece un régimen especial de trabajo a turnos o nocturno (horas de descanso, revisión médica gratuita) o el régimen especial de los que prestan servicios de vigilancia continua (médicos, bomberos, policías). Antes de encaminar una dirección, el trabajador tiene la oportunidad de ver que tipo de trabajo corresponde mejor con su perfil (trabajo intensivo o relajante, pausas cortas o flexible) y objetivos (periodo de ocio prolongado para otras actividades, compaginar familia con trabajo).

Para concluir, queremos acentuar la idea de que el tema del tiempo de trabajo dentro del espacio comunitario ha sido bastante debatido en las directivas y también objeto de controversias en muchas sentencias de la Unión Europea. Esto demuestra por un lado, que con el paso del tiempo, el interés por la seguridad del trabajador ha

aumentado al mismo tiempo con la intención de mejorar las leyes para encontrar el equilibrio entre empleado y empleador, y por otro lado, que los abogados y los jueces de los Estados miembros se han hecho conscientes de la importancia que el Derecho social comunitario puede tener en la defensa de los derechos de los trabajadores.

METODOLOGIA

Como ya hemos mencionado antes, la presente tesis se basa especialmente en las Directivas elaboradas por la Unión Europea en materia de tiempo de trabajo, como también en las sentencias dictadas por el TJUE. De este modo, se podrá tomar nota tanto de la parte teórica (la Directiva en causa) que consiste en la definición de los conceptos, las reglas establecidas, excepciones y limitaciones, como de su aplicación directa que resulta en el camino emprendido por el juez con el fin de pronunciar una solución a la luz de la normativa comunitaria.

Dicho lo anterior, la jurisprudencia comunitaria que sirvió como soporte para este trabajo consiste en las siguientes *Directivas* relativas a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo:

1. **DIRECTIVA 2003/88/CE DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO** de 4 de noviembre de 2003 (la más importante)
2. **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 excluidos de dicha Directiva)
3. **DIRECTIVA 93/104/CE DEL CONSEJO**, de 23 de noviembre de 1993

Hemos seleccionado también Directivas como las que siguen a continuación, pero cuyo objetivo es establecer un régimen especial para ciertas categorías de trabajo:

1. **DIRECTIVA 1999/63/CE DEL CONSEJO** de 21 de junio de 1999, relativa al acuerdo sobre la ordenación del tiempo de trabajo de la gente del mar
2. **DIRECTIVA 1999/95/CE DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO**, de 13 de diciembre de 1999 sobre el cumplimiento de las disposiciones relativas al tiempo de trabajo de la gente de mar a bordo de buques que hagan escala en puertos de la Comunidad
3. **DIRECTIVA 2002/15/CE DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO**, de 11 de marzo de 2002, relativa a la ordenación del tiempo de trabajo de las personas que realizan actividades móviles de transporte por carretera

Dentro de las *Sentencias* dictadas por el TJUE hemos analizado principalmente las siguientes:

1. **SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA de 18 de marzo de 2004** (entre la Sra. MerinoGómez y la sociedad Continental Industrias del Caucho, S.A)
2. **SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA de 22 de noviembre de 2011** (entre la empresa KHS AG y su antiguo empleado, el Sr. Schulte)
3. **SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA de 3 de octubre de 2000** (entre Sindicato de Médicos de Asistencia Pública (SIMAP) y Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana)
4. **SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA de 10 de septiembre de 2015** (entre Tyco Integrated Security, S.L., Tyco Integrated Fire & Security Corporation Servicios, S.A – empresa de instalación y mantenimiento de sistemas de detección de intrusión y sistemas antihurto y la Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones Obreras (CC.OO.))
5. **SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA de 3 de mayo 2012** (entre Georg Neidel y Stadt Frankfurt am Main)
6. **SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA de 25 de noviembre de 2010** (entre el Sr. Fuß – bombero, y su empresario, la Stadt Halle)

Para cotejar la jurisprudencia comunitaria con las *normas nacionales* de Rumania y España, con el fin de demostrar si aplican o no o si son conforme con la normativa comunitaria, hemos elegido para estos dos países miembros sus legislaciones más representativas para la regulación del tiempo de trabajo:

1. 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 (en caso de España)**
2. Codul Muncii de **22 decembrie 2005 (Código del Trabajo¹, en caso de Rumania)**

A través de estos instrumentos, nuestro trabajo se propone extraer las informaciones más relevantes para la ordenación del tiempo de trabajo. A continuación, se presentaran cortas definiciones de los conceptos que definen el campo del *tiempo de trabajo*, las reglas establecidas por la Unión, las excepciones y las limitaciones impuestas a los Estados Miembros, y cómo estos últimos se han adaptado a la normativa europea, ajustando su Derecho nacional. Haciendo también uso de *tablas y estadísticas*, se intenta esbozar una mejor imagen de la aplicación real del Derecho Comunitario. Además, consideramos importante mencionar en nuestro análisis una organización internacional que viene a apoyar y a complementar los esfuerzos de los Estados

¹ Traducción propia

Miembros de la Unión Europea como de la normativa comunitaria en materia de regulación del empleo, cuyos áreas de aplicación alcanzan la regulación del tiempo de trabajo: la OIT (Organización Internacional del Trabajo).

La existencia de dicha regulación viene determinada por el deseo de la Unión Europea de armonizar las legislaciones nacionales en materia de tiempo de trabajo y de eliminar las confusiones que puedan aparecer a la hora de tomar decisiones. Al mismo tiempo, se intenta dejar más margen de actuación a los Estados Miembros, ya que la directiva no comparte los mismos rasgos que el reglamento, o sea, no es de aplicación directa, permitiendo a los países integrantes adoptar los medios correspondientes para alcanzar los objetivos comunitarios, aunque dentro de un plazo establecido. A través de las definiciones, excepciones y limitaciones impuestas mencionadas a lo largo del trabajo, se facilita la labor del TJUE, que a la hora de dictar sentencias se guía por la norma comunitaria. La solución que ofrece el TJUE debe ser conforme al Derecho interno, ya que se supone que el marco jurídico nacional de cada Estado en parte no dispondrá de leyes contrarias a las comunitarias, aunque esto puede pasar si el país en cuestión todavía no ha traspuesto la Directiva, o la ha traspuesto mal, lo que implicaría una sanción.

El conjunto de sentencias del TJUE analizadas pueden ser consideradas muy significativas a la hora de dictar una solución en los recursos con temas similares interpuestos ante este tribunal. Nuestra intención fue seleccionar sentencias que parten de conflictos en materia de tiempo de trabajo, especialmente en ámbitos que requieren un régimen especial de regulación, con el fin de completar la imagen del marco jurídico europeo en materia de tiempo de trabajo, haciendo de esta manera un recorrido desde las definiciones y normas generales, hasta llegar a un área particular, el de la aplicación de excepciones y limitaciones. En consecuencia, en los apartados anteriores se ha podido notar la forma en que se ordena el tiempo de trabajo en caso de los bomberos, médicos, policías, trabajadores sin lugar fijo de trabajo, o trabajadores que ejercen transporte marítimo o por carretera.

1.- EL CONCEPTO DE TIEMPO DE TRABAJO Y LA JORNADA MÁXIMA

La **Directiva 2003/88/CE**, la vigente, afirma que el *tiempo de trabajo* corresponde al período durante el cual el trabajador permanece en su trabajo para responder a los requisitos de su empleador, ocupándose al mismo tiempo de las funciones para las que ha sido incorporado en ese empleo. Dicho de otro modo, el empleado no puede actuar en su interés ocupándose de asuntos personales ni abandonar su puesto. Por lo tanto, en cuanto a la *duración máxima de la jornada laboral semanal*, la Directiva propone como una media de 48 horas incluidas las extraordinarias, por cada siete días y un período de referencia que no exceda de cuatro meses, conforme al artículo 16.

En la sección titulada **Disposiciones varias** se imponen para el empresario, tanto restricciones como obligaciones. Para evitar que el trabajador sea explotado y para que se le garantice su protección frente a abusos o trabajo excesivo que le pueda perjudicar la salud, la Directiva establece que el empresario no tiene el derecho a obligar al trabajador a que trabaje más de 48 horas por cada siete días, salvo si este último ha dado su consentimiento. En caso de no haber acordado trabajar más de 48 horas semanales, el trabajador no puede sufrir perjuicio alguno por parte del empleador. Este último tiene la obligación de llevar registrados a todos aquellos trabajadores que sí efectúen más de 48 horas, con el fin de poner los registros a disposición de las autoridades competentes para que analicen si alguno de los empleados quedara afectado por sobrepasar la duración máxima del tiempo de trabajo semanal.

Con el debate sobre el concepto de tiempo de trabajo, abrimos el ciclo de las sentencias con la **SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Tercera) de 10 de septiembre de 2015²** que tiene como objetivo la interpretación de la Directiva 2003/88 CE. En dicho recurso se requiere a los tribunales analizar la situación de los trabajadores que deben desplazarse entre su domicilio y el de los centros del primer y del último cliente; son los así llamados *trabajadores que carecen de centro de trabajo fijo o habitual*. Su deseo es lograr que todo el tiempo que transcurre entre estos desplazamientos sea considerado tiempo de trabajo. En la sentencia se menciona el hecho de que el bienestar de los trabajadores no se garantiza solo a través de una compensación financiera, sino que su salud y seguridad dependen mayoritariamente de la ordenación del tiempo de trabajo (horas trabajadas y periodos de descanso adecuados), aspectos definitorios para asegurar un buen funcionamiento de la empresa, o de la producción.

Las partes implicadas en dicha sentencia son: la *empresa Tyco (Tyco Integrated Security, S.L., Tyco Integrated Fire & Security Corporation Servicios, S.A.)*, encargada con la instalación y mantenimiento de sistemas de detección de intrusión y sistemas antihurto en comercios, que desarrolla su actividad en la mayor parte de las provincias españolas, y la *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones Obreras (CC.OO.)*.

Parece que los trabajadores disponen de un vehículo de la empresa con el que se desplazan cada día desde su domicilio a los centros donde han de realizar las funciones de instalación o mantenimiento de los aparatos de seguridad. Con el mismo vehículo están autorizados a volver a su domicilio cuando termine la jornada de trabajo. A veces

² <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?docid=167291&doclang=ES>

la distancia entre su domicilio y el centro donde deben ejercer sus tareas puede superar a los 100 kilómetros, y que por problemas de tráfico, el tiempo de desplazamiento puede variar (alrededor de 3 horas). Además de lo expuesto más arriba, el tiempo de desplazamiento implica otro elemento que consiste en ir a las oficinas de la empresa para la que trabajan para recoger los dispositivos que deben ser instalados y los materiales necesarios. Los trabajadores disponen al mismo tiempo de un teléfono a través del cual reciben, un día antes, la ruta (la dirección) que deben seguir para llegar a casa de sus clientes, e incluso se les envía también el horario en que deben presentarse ante los clientes. Analizando la situación, se ha llegado a la conclusión de que *Tyco* no considera tiempo de trabajo el tiempo de desplazamiento domicilio-clientes, sino más bien tiempo de descanso. A pesar de que la empresa *Tyco Integrated Security, S.L., Tyco Integrated Fire & Security Corporation Servicios, S.A.* intentó argumentar su posición con el hecho de que los trabajadores mismos tenían la posibilidad de decidir la distancia entre su lugar de trabajo y el de su domicilio, esto suponiendo adaptar su domicilio, lo que es absurdo, ya que una persona no puede cambiar de un día a otro su residencia para que esté cerca del centro de trabajo una vez que este varía cada día y también porque reciben la dirección de los clientes unas horas antes del horario de encuentro establecido, o afirmando que tampoco están estrictamente a disposición del empresario para que puedan desempeñar otra tarea distinta del propio desplazamiento, que este les encomienda, con todos estos argumentos, se ha planteado ante el TJUE la siguiente cuestión prejudicial: *¿Cómo debe interpretarse el artículo 2 de la Directiva 2003/88 en caso de los trabajadores que no tienen un lugar fijo de trabajo y por lo tanto que deben desplazarse cada día desde su domicilio al centro de un cliente de la empresa, diferente cada día, como tiempo de trabajo o como período de descanso?*

Como bien se sabe, las normas establecidas en la Directiva 2003/88 están destinadas a mejorar las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores, ajustando en particular la duración del tiempo de trabajo para promover la seguridad y la salud de los trabajadores. Para citar la sentencia, se puede afirmar que *“las disposiciones que dicha Directiva contiene en materia de duración máxima del trabajo y de tiempo mínimo de descanso constituyen normas de Derecho social de la Unión de especial importancia, de las que debe disfrutar todo trabajador”*³

El descontento de los trabajadores está justificado ya que la empresa en causa, en un período determinado de su funcionamiento reconocía como tiempo de trabajo la duración del desplazamiento de los trabajadores entre las oficinas provinciales (durante el recurso ya eliminadas) y los centros del primer y del último cliente diarios, pero no el tiempo de desplazamiento desde su domicilio a las oficinas - la empresa menciona que antes los trabajadores tenían que desplazarse cada día a las oficinas de la agencia para recoger los vehículos puestos a su disposición por *Tyco*, lo que durante el recurso ya no era válido. Como respuesta, *Tyco Integrated Security, S.L., Tyco Integrated Fire & Security Corporation Servicios, S.A.* apoya su defensa en que las funciones de sus empleados consiste en la instalación de dispositivos antihurto y no en el tiempo que estos se desplazan hacia sus clientes. Por lo tanto, considera que durante el desplazamiento los trabajadores *“no están en ejercicio de sus actividades o de sus*

³ sentencia Dellas y otros, C-14/04, EU:C:2005:728, apartado 49 y jurisprudencia citada, y auto Grigore, C-258/10, EU:C:2011:122, apartado 41

funciones”⁴. Su argumento viene a ser contrarrestado por la observación del Abogado General que afirma que los desplazamientos son los instrumentos a través de los que se pueden desempeñar dichas funciones. El TJUE opina que si antes se consideraba tiempo de trabajo el desplazamiento de los empleados desde las oficinas provinciales a los clientes, ahora no hay por que cambiar la norma una vez que estas oficinas han sido eliminadas, puesto que solo se ha modificado el punto de partida de los trabajadores. Ante la anulación de este argumento, la empresa sostiene que, conforme a la definición del tiempo de trabajo de la Directiva 2003/88 CE, “el *trabajador debe estar a disposición del empresario*”, lo que según *Tyco* esto no es aplicable en su caso ya que los trabajadores tiene la posibilidad de gestionar su tiempo libremente, seguir el itinerario que quieran, lo que les permite también encargarse de sus asuntos personales. Como consecuencia, no se puede interpretar como tiempo de trabajo en el sentido de la Directiva 2003/88. Como respuesta, el TJUE destaca la posibilidad de elegir de una serie de instrumentos a través de que el empresario pueda vigilar a sus trabajadores con el fin de prevenir posibles abusos: dinero fijo para el carburante destinado al uso profesional de los vehículos. Igualmente, para responder a otra parte de la definición del tiempo de trabajo (“*todo período durante el cual el trabajador permanezca en el trabajo*”), se ha llegado a la conclusión de que los afectados en el litigio principal de este sentencia se le debe reconocer el tiempo de desplazamiento como tiempo de trabajo, ya que no ha sido su decisión eliminar las oficinas provinciales, donde los trabajadores tenían que ir cada día al comienzo y al final de su jornada, de donde se entiende que permanecían en el trabajo, sino de la misma empresa. Por consiguiente, debe ser considerado tiempo de trabajo en el sentido de la Directiva 2003/88, sección *Definiciones*, porque el desplazamiento es el instrumento mediante que el trabajador desempeña las funciones que le han sido encomendadas por su empresario.

En conclusión, la solución dictada por el TJUE se dirigió a favor de la *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones Obreras (CC.OO.)*, estableciendo de este modo que en caso de los empleados sin lugar fijo de trabajo que tienen que desplazarse desde su domicilio hacia al de sus clientes, por las razones mencionadas antes, debe considerarse tiempo de trabajo ya que cumple con los requisitos comprendidos en la Directiva 2003/88 CE.

Hay que añadir que en la Directiva vigente se presenta también una serie de *excepciones* que hacen referencia a los ámbitos de trabajo que requieren un régimen especial de regulación. En la mayoría de los casos se intenta dejar en manos de los Estados Miembros el establecimiento de la duración de los periodos de trabajo y de descanso, aunque, como ya veremos más adelante la Unión Europea ha elaborado directivas que vienen a apoyar las acciones de los países integrantes o rellenando vacios donde la normativa nacional falta. La presente ordenación del tiempo de trabajo no se aplicara a los siguientes tipos de trabajos⁵:

- a) a los que deben garantizar la continuidad y regularidad del tráfico
- b) garantizar la continuidad de la producción, conforme a la **Directiva 93/104/CE del Consejo**

⁴ *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; Directiva 2003/88, Capítulo 2, Definiciones, punto 1

⁵ Artículo 17, apartado 3 de la Directiva 2003/88/CE

- c) en caso del transporte ferroviario
- d) actividades de guardia y vigilancia que requieren una presencia continua para asegurar la protección de bienes y personas
- e) cuando no hay un lugar fijo de trabajo
- f) personal encargado de las actividades de limpieza
- g) los médicos en período de formación
- h) trabajadores móviles y trabajo off-shore

La misma directiva mencionada en el punto *b*) de arriba (**Directiva 93/104/CE del Consejo**), incluye como excepciones de la aplicación de la ordenación del tiempo a las actividades encargadas de garantizar la continuidad del servicio en: recepción, instituciones residenciales, prisiones o en los puertos y aeropuertos, como los siguientes:

- i. “servicios de prensa, radio, televisión, producciones cinematográficas*
- ii. correos o telecomunicaciones;*
- iii. servicios de ambulancia, bomberos o protección civil;*
- iv. servicios de producción, de transmisión y de distribución de gas, agua o electricidad; servicios de recogida de basuras*
- v. instalaciones de incineración;*
- vi. industrias cuyo proceso de trabajo no pueda interrumpirse por motivos técnicos;*
- vii. actividades de investigación y desarrollo;*
- viii. en caso de aumento previsible de la actividad, y en particular agricultura*
- ix. en el turismo⁶”*

Relevante para lo mencionado arriba es el siguiente caso, representado por la **SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA de 3 de octubre de 2000⁷**, trata el problema de la ordenación del tiempo de trabajo en caso de los médicos, especialmente de los que prestan servicios en los Equipos de Atención Primaria de la Comunidad Valenciana. La intervención del TJUE es necesaria una vez que se requiere la interpretación de la Directiva 93/104/CE del Consejo. Las partes implicadas en el litigio principal son: el *Sindicato de Médicos de Asistencia Pública (SIMAP)* y la *Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana*. Es el SIMAP el que solicitó la interpretación del Derecho nacional que regula el tiempo de trabajo con respecto a los artículos 6, 8, 15 y 17 de la Directiva 93. Los trabajadores exigen que la jornada de trabajo no supere 40 horas (por cada período de 7 días), tomando como período de referencia los 4 meses, que la jornada de trabajo nocturno no exceda 8 horas por cada período de 24 horas, y que en caso contrario se otorgaran periodos de descanso compensatorio, y además quieren que se les reconozca como trabajadores nocturnos y por turnos ya que realizan también esta forma de organización de trabajo, pudiendo disfrutar a la vez de las medidas de protección⁸.

⁶ Artículo 17 de la Directiva 93/104/CE del Consejo

⁷<http://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?text=&docid=45703&pageIndex=0&doclang=ES&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=5082731>

⁸ Desde el Artículo 9 a 13 de la Directiva 93/104

El descontento de los trabajadores se basa en que la normativa nacional (artículo 6 del Real Decreto 137/1984), que obligan a los Equipos de Atención Primaria a realizar *jornadas de trabajo indefinidas*, sin máximo diario, semanal, mensual, o anual, dado que la jornada ordinaria continua con el turno de atención continuada, y después con la jornada ordinaria del día siguiente. El resultado es que se ejecuta una jornada laboral ininterrumpida de 31 horas, y lo más grave sin descanso nocturno. En este caso, se pone en peligro la salud y la seguridad de los trabajadores, dado que estos deben hacerse cargo de la alimentación por sus propios medios, y deben desplazarse a los domicilios de los enfermos en horario nocturno sin disponer de transporte. Frente a estas alegaciones, el Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana acude al TJUE para interpretar la Directiva 93/104, especialmente lo que se menciona en la sección de excepciones⁹. En la presente sentencia la normativa nacional añade el hecho de que la jornada de trabajo de los médicos de los Equipos de Atención Primaria será de cuarenta horas semanales, sin tener en cuenta la posibilidad de corresponder con los turnos de guardias, o que serán obligados a atender los enfermos en su domicilio, o estar disponibles en caso de urgencia (en cuyo caso se han establecido turnos rotativos durante todos los días de la semana). Conforme a unos acuerdos nacionales: *Acuerdo celebrado con fecha 3 de julio de 1992 entre la Administración Sanitaria del Estado y las Organizaciones Sindicales más representativas en el sector de Atención Primaria en España* y el *Acuerdo el 7 de mayo de 1993 entre los Sindicatos más representativos y la Administración de la Generalidad Valenciana*, respecto a la *atención continuada*, se han acordado un número de 425 horas al año (número máximo), con un régimen especial para los equipos de Atención Primaria que prestan servicios en el medio rural: 850 horas al año. Aunque los médicos piden que se les reconozca como horas extraordinarias a las que superan el límite máximo de una jornada normal de trabajo, la práctica nacional considera el tiempo dedicado a guardias o de atención continuada como *jornada especial* y no horas extraordinarias, con la mención de que sólo las horas efectivas de asistencia cuentan como parte de la jornada máxima. Como consecuencias de estas oposiciones entre el Derecho Comunitario y el nacional, se ha llegado a la conclusión de que el Derecho español no se ha ajustado correctamente a las disposiciones de la Directiva 93/104, por lo tanto el Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana decidió dejar al TJUE tomar una decisión.

En primer lugar, se pretende averiguar si la Directiva 93/104 se aplica a la actividad de los médicos de Equipos de Atención Primaria. La respuesta del TJUE es afirmativa, puesto que entre las excepciones de dicha directiva solo se encuentra la actividad de los médicos en períodos de formación¹⁰. En segundo lugar, se quiere aclarar si se le puede

⁹ Artículo 17
Excepciones

2.1. a lo dispuesto en los artículos 3, 4, 5, 8 y 16:

a) para las actividades laborales caracterizadas por un alejamiento entre el lugar de trabajo y el de residencia del trabajador o que se desarrollen en distintos lugares de trabajo del trabajador distantes entre sí;
b) para las actividades de guardia, vigilancia y permanencia caracterizadas por la necesidad de garantizar la protección de bienes y personas y, en particular, cuando se trate de guardianes, conserjes o empresas de seguridad;
c) para las actividades caracterizadas por la necesidad de garantizar la continuidad del servicio o de la producción, y en particular cuando se trate de:
i) servicios relativos a la recepción, tratamiento y/o asistencia médica prestados por hospitales o centros similares, instituciones residenciales, y prisiones;

¹⁰ Artículo 1

permitir al tribunal nacional aplicar su Derecho interno aunque las excepciones mencionadas en el artículo 17 de la Directiva 93/104 comprenden sus disposiciones. Procede responder que los Estados Miembros si tienen derecho a aplicar sus normas nacionales si no contraviene con las disposiciones de la Directiva comunitaria, mediante convenios o acuerdos colectivos, como es el caso en la presente sentencia. Ya que se ha analizado la relevancia de la Directiva 93/104 en el conflicto, se pasa ahora a los aspectos relacionados con el tiempo de trabajo. El primer problema consiste en establecer si el tiempo dedicado a atención continuada durante las guardias, debe considerarse tiempo de trabajo y, si es así, si ha de incluirse dentro de las horas extraordinarias en el sentido de la Directiva 93/104. Aquí el Derecho nacional divide el tiempo de trabajo en dos categorías:

- a) de presencia física en los centros de trabajo
- b) en régimen de “localización” (no en el centro de trabajo)

El TJUE estima que las guardias presenciales a las que se refiere el apartado a) sí se deben considerar en todo caso comprendidas como tiempo de trabajo, ya que cumplen los requisitos de la definición del “*tiempo de trabajo*” (el trabajador permanece en su trabajo, a disposición del empresario y ejerciendo sus funciones), aunque flexibilizando el requisito de ejercicio de funciones, ya que se considera que el tiempo que los médicos permanecen dentro del hospital no pueden ser considerados en ningún caso como de verdadero descanso. Sin embargo, respecto al apartado b), solo se considerara tiempo de trabajo la “*prestación efectiva*” de sus servicios, para citar la sentencia, aunque es verdad que el trabajador permanece a disposición del empresario (debe ser localizable y responder a las solicitudes de su empleador), pero con todo esto, tiene la posibilidad de encargarse de sus asuntos personales, por lo tanto no está a disposición del empleador de manera continuada, lo que no puede considerarse tiempo de trabajo. En caso del tiempo de atención continuada en régimen de presencia física en los centros de trabajo el TJUE ha decidido que este puede ser comprendido como horas extraordinarias, dado que la Directiva 93/104 no define el concepto de hora extraordinaria; en caso de la atención continuada en régimen de localización, no se aplica.

Entre otras cuestiones prejudiciales dirigidas al TJUE se encuentra dar respuesta también a la siguiente pregunta: si a falta de normas nacionales que adapten el Derecho interno a lo dispuesto en la Directiva 93/104, dichas normas pueden interpretarse en el sentido de que tienen efecto directo. Dicha Directiva viene a dar una respuesta positiva, ya que permite a los Estados Miembros establecer un periodo de referencia que no supere 12 meses al establecer la jornada máxima semanal, con el fin de garantizar la continuidad de “*servicios relativos a la recepción, tratamiento y/o asistencia médica prestados por hospitales o centros similares*”¹¹. Por último, el Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad de Valencia quiere saber si el consentimiento expresado por los interlocutores sindicales en los acuerdos mencionados unos párrafos más arriba,

3. La presente Directiva se aplicará a todos los sectores de actividad, privados o públicos, en el sentido del artículo 2 de la Directiva 89/391/CEE, sin perjuicio del artículo 17 de la presente Directiva, con exclusión del transporte por carretera, aéreo, por ferrocarril, marítimo, de la navegación interior, de la pesca marítima, de otras actividades marítimas y de las actividades de los médicos en período de formación.

¹¹ Artículo 17, apartado 2, punto 2.1, letra c), inciso i), de la Directiva 93/104

equivale al del propio trabajador¹². El mismo artículo 18, apartado 1, letra b), inciso i), primer guión, de la Directiva 93/104 deja claro que para celebrar dichos acuerdos o convenios colectivos, el trabajador debe dar su consentimiento individual.

Otras excepciones aparecen en el **artículo 21** de la **Directiva 2003/88/CE**, respecto a los trabajadores que ejercen su actividad *a bordo de buques de pesca marítima*. El tiempo de trabajo consiste en una media de 48 de horas semanales que se calcula sobre la base de un período de referencia que no exceda los 12 meses. Por un lado, el número máximo de horas de trabajo no tiene que ser superior a 14 horas por cada 24 horas, ni de 72 horas por cada siete días. Por otro lado, el número mínimo de horas de descanso no deberá ser inferior a 10 horas por cada 24 horas, ni a 77 horas por cada período de siete días. Las disposiciones que regulan el tiempo de trabajo en este caso serán analizadas más en detalle en la **Directiva 2000/34/CE del Parlamento Europeo y del Consejo**. A través de ello se intenta modificar a la **Directiva 93/104/CE del Consejo**, introduciendo los campos que habían quedado fuera de la aplicación de las disposiciones de dicha Directiva. Pero, la **Directiva 2000/34/CE del Parlamento Europeo y del Consejo** no se aplicara en caso de que haya otros instrumentos comunitarios que regulan la ordenación del tiempo de trabajo en ámbitos que según la **Directiva 93/104/CE del Consejo** y la **Directiva 2003/88/CE** exigen un régimen especial de regulación.

La **DIRECTIVA 1999/63/CE del Consejo** regula uno de los sectores excluidos de la **Directiva 93/104/CE del Consejo**, o sea la ordenación del tiempo en caso del *transporte marítimo*. A través de esta Directiva se quiere aplicar el Acuerdo sobre la ordenación del tiempo de trabajo de la *gente de mar*, de 30 de septiembre de 1998 firmado por las organizaciones representativas de los interlocutores sociales del sector marítimo (ECSA y FST)¹³. Los Estados Miembros deberán adoptar las medidas necesarias para alcanzar los objetivos de dicha Directiva. Esta será válida para los trabajadores que prestan servicios marítimos comerciales a bordo de buques privados o públicos, registrados en el territorio intracomunitario¹⁴.

Como las otras Directivas, la **DIRECTIVA 1999/63/CE del Consejo** establece una serie de definiciones como las que siguen a continuación:

- a) **horas de trabajo**: período de tiempo durante el cual el marino presta sus servicios por cuenta del buque
- b) **horas de descanso**: el tiempo no comprendido en las horas de trabajo; en esta expresión no (se excluyen las pausas breves);

¹² Artículo 18, apartado 1, letra b), inciso i), primer guión, de la Directiva 93/104:

“No obstante, siempre que respete los principios generales de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, un Estado miembro podrá no aplicar el artículo 6, a condición de que adopte las medidas necesarias para garantizar que:

- *ningún empresario solicite a un trabajador que trabaje más de cuarenta y ocho horas en el transcurso de un período de siete días, calculado como promedio del período de referencia que se menciona en el punto 2 del artículo 16, salvo que haya obtenido el consentimiento del trabajador para efectuar dicho trabajo”*

¹³ Anexos, DIRECTIVA 1999/63/CE DEL CONSEJO

¹⁴ Anexos, Cláusula 1, DIRECTIVA 1999/63/CE DEL CONSEJO

- c) **gente de mar** o «**marinos**»: cualquier empleado que trabaja a bordo de un buque de navegación marítima

La **DIRECTIVA 1999/95/CE del Parlamento Europeo y del Consejo** es la que regula la ordenación del tiempo de trabajo de los buques que hagan escala en los puertos de la Comunidad. Su objetivo principal es hacer cumplir las disposiciones establecidas en la **Directiva 1999/63/CE**, por lo tanto, como elemento novedoso introducido, se propone regular la aplicación de inspecciones para asegurar su cumplimiento¹⁵. A diferencia de la directiva anterior (de **1999/63/C**) que se aplicaba a todo buque matriculado en el territorio de un Estado miembro, la Directiva en cuestión tiene como blanco regular los buques que enarbolan el pabellón de un Estado no signatario del Convenio 180 de la OIT o del Protocolo del Convenio 147 de la OIT, no se les permite recibir un trato más favorable que los abanderados en un Estado parte en el Convenio, lo que justifica la necesidad de realizar controles a bordo de los buques.

Como es una directiva que intenta dar un aire fresco a la **Directiva 1999/63/CE del Consejo**, la introducción de nuevos conceptos requiere también su explicación. A consecuencia de esto, hemos seleccionado dos de las definiciones que la **DIRECTIVA 1999/95/CE del Parlamento Europeo y del Consejo** ofrece en su texto:

- a) **autoridad competente**: las autoridades que reciben el consentimiento de los Estados miembros para desempeñar las funciones establecidas en la presente Directiva
- b) **inspector**: un agente que tiene el derecho conferido por la autoridad competente del Estado miembro de inspeccionar las condiciones de trabajo a bordo

En materia de organización del tiempo de trabajo, el papel del inspector es muy importante, ya que está autorizado a verificar si el capitán han llevado a cabo registros en que se han apuntado las horas de trabajo y los períodos de descanso (en inglés y en el idioma de trabajo del buque, con el fin de no dar lugar a interpretaciones diversas). Su deber es la de determinar el estado de salud y seguridad de los trabajadores en cuanto a los períodos de descanso y de trabajo y si hay indicios de que los marinos están trabajando más del límite legal de horas. Ha de comprobarse si las horas de trabajo o de descanso apuntadas en el registro encajan con las normas elaboradas en la Directiva 1999/63/CE. En caso de que las normas no se ajustan a la normativa europea, se le prohíbe al buque abandonar el puerto hasta que los marinos hayan disfrutado de un descanso adecuado.

En último lugar, es importante presentar las ideas de la **DIRECTIVA 2002/15/CE del Parlamento Europeo y del Consejo** cuyo blanco es regular el tiempo de trabajo en caso de los trabajadores que efectúen **transporte por carretera**. La existencia de dicha Directiva ha sido determinada por la falta de regulación en otros aspectos que regulan el tiempo de trabajo de los conductores por carretera, visto que el

¹⁵ Artículo 1, DIRECTIVA 1999/95/CE del Parlamento Europeo y del Consejo: “La presente Directiva tiene por objeto establecer un sistema para verificar y controlar el cumplimiento, a bordo de los buques que hacen escala en puertos de los Estados miembros, de la Directiva 1999/63/CE, con el fin de mejorar la seguridad marítima, las condiciones de trabajo”.

Reglamento CEE) no 3820/85 del Consejo, de 20 de diciembre de 1985, establece disposiciones solo para el tiempo de conducción y el tiempo de descanso de los conductores. La **DIRECTIVA 2002/15/CE del Parlamento Europeo y del Consejo** confirma:

“las disposiciones de la presente Directiva prevalecen sobre la Directiva 93/104/CE en aplicación del artículo 14 de esta última”

Esta normativa se aplica a las actividades móviles que abarca el Acuerdo europeo sobre trabajo de tripulaciones de vehículos que efectúen transportes internacionales por carretera (**AETR**). Al mismo tiempo, establece normas vigentes en materia de: descanso suficiente, de duración máxima media de trabajo semanal, el período de vacaciones anuales, así como se encarga de regular algunas disposiciones fundamentales respecto a los trabajadores nocturnos. Otro objetivo de esta Directiva es dar a conocer al público, por una parte, los períodos que se consideran tiempo de trabajo y, por otra parte, cuáles quedan fuera de este concepto por considerarse tiempo de pausa. A la vez, se intenta dar una definición cuanto más compleja en cuanto al tiempo de descanso o al tiempo de disponibilidad. Dicha norma comparte la misma definición que la de la Directiva 2003/88 CE en materia de tiempo de trabajo, pero implica también lo siguiente:

- i. *“el tiempo dedicado a la conducción*
- ii. *el tiempo dedicado a la carga y la descarga*
- iii. *la asistencia a los pasajeros en la subida y bajada del vehículo*
- iv. *la limpieza y el mantenimiento técnico*
- v. *todas las demás tareas cuyo objeto sea garantizar la seguridad del vehículo, de la carga y de los pasajeros, el control de la carga y descarga, los trámites administrativos de policía, aduanas*
- vi. *los períodos durante los cuales el trabajador móvil no puede disponer libremente de su tiempo y tiene que permanecer en su lugar de trabajo: períodos de espera de carga y descarga”*

Para los conductores autónomos el tiempo de trabajo abarca también todo el tiempo transcurrido desde el inicio hasta el final del trabajo. Durante todo este período, el conductor autónomo permanece en su lugar de trabajo, a disposición del cliente y encargándose de sus actividades. Por eso, la directiva introduce también el concepto de **tiempo de disponibilidad** (que en mi opinión puede ser considerado como un subtipo del tiempo de de trabajo) que implica que el trabajador móvil puede estar fuera de su lugar de trabajo, pero sí tiene que estar disponible para responder a las instrucciones en caso de tener que reanudar la conducción (ejemplo: períodos de espera en las fronteras, prohibiciones de circular, el tiempo transcurrido durante la circulación del vehículo sentado junto al conductor. Su Artículo 4 establece que la **duración máxima del tiempo de trabajo semanal** no debe ser superior a las 48 horas. Se podría llegar también a hasta 60 horas si la duración media calculada de 48 horas se ha calculado sobre un período de cuatro meses.

Sin embargo, la excepción más importante respecto de la jornada máxima de 48 horas es la cláusula *opt out* que establece la propia Directiva 2003/88/CE. Además, dentro del Capítulo 5, en los artículos 17-22 se establecen también una serie de

excepciones de las que puedan disfrutar los EM siempre y cuando se tiene en cuenta la salud y la seguridad del trabajador. La Directiva permite a los países integrantes establecer periodos de tiempo de trabajo que superan las 48 horas solo cuando el empresario compensara al trabajador con periodos de descanso conforme a la duración del trabajo extra ejecutado. Por lo tanto, un régimen especial se puede aplicar, por un lado, a los trabajadores móviles (sin centro fijo de trabajo) o trabajadores *off-shore*¹⁶¹⁷, como a los trabajadores que ejercen su actividad a bordo de buques de pesca marítima¹⁸, en este caso no se puede superar el límite de 48 horas semanales que deben ser calculadas sobre la base de un período de referencia que no exceda 12 meses¹⁹, pero en caso de que los empresarios y sus trabajadores, mediante convenios colectivos establecen otras normas, deben tener en cuenta lo siguiente:

- que el número máximo de horas de trabajo no supere 14 horas por un período de 24 horas, ni 72 horas por cada período de siete días
- o que el número mínimo de horas de descanso no será inferior a diez horas por un período de 24 horas, ni a 77 horas por un período de siete días²⁰.

Por otro lado, se aplica a los que deben asegurar una vigilancia y guardia continua (guardianes, empresas de seguridad)²¹, la continuidad o la producción de su actividad (instituciones como los hospitales, los bomberos, puertos y aeropuertos, redes de transporte, telecomunicaciones, utilidades – gas, agua, electricidad²²). Por otra parte, se establecen normas concretas para los médicos en periodos de formación. Para los EM que no tienen introducido en sus reglamentos nacionales una duración media de 48 horas de trabajo semanales, sino un período más largo, se les pone a disposición unos 5 años (que puedan alargarse 2 años más) para adaptarse a la normativa comunitaria. Cabe añadir que en ningún caso no se pueden superar 58 horas en los primeros 3 años del período transitorio (hacia la aplicación de la norma europea), ni 56 horas en los siguientes 2 (o 52 horas en caso de ampliación del período transitorio)²³. Por último, el artículo 19 de la presente Directiva da posibilidad a los EM establecer periodos de referencia superiores a cuatro meses (de 6 meses, hasta 12 meses pero no mas²⁴).

¹⁶ Artículo 17, apartado 3, letra a), Directiva 2003/88/CE

¹⁷ Artículo 20, Directiva 2003/88/CE

¹⁸ Artículo 21, Directiva 2003/88/CE

¹⁹ Artículo 21, apartado 3, Directiva 2003/88/CE

²⁰ idem

²¹ Artículo 17, apartado 3, letra b), Directiva 2003/88/CE

²² Artículo 17, apartado 3, letra c), Directiva 2003/88/CE

²³ Artículo 17, apartado 5, Directiva 2003/88/CE

²⁴ Artículo 19, Directiva 2003/88/CE

2.-LOS PERIODOS DE DESCANSO Y LAS VACACIONES

La Directiva vigente define el *periodo de descanso* como contrario al tiempo de trabajo, o sea, cuando el trabajador no debe estar presente en el centro de trabajo, ni a disposición de su empresario o desempeñar alguna tarea relacionada con la empresa por la que trabaja. Por lo tanto, el trabajador es libre de usar su tiempo libre para desempeñar cualquier actividad que desee. Al mismo tiempo, la norma comunitaria propone un nuevo concepto, el de *descanso adecuado* que consiste en ofrecer a los trabajadores períodos de descanso conforme al tipo de trabajo que ejercen (trabajo duro que requiere mucho esfuerzo), o en función del ritmo en que se trabaja (ritmo acelerado), con el fin de evitar que estos o terceros sufran lesiones que pondrán en peligro su seguridad y salud por culpa del cansancio.

En el Capítulo segundo se establecen los **períodos mínimos de descanso**. Se definirán los intervalos de las pausas, del descanso semanal, la duración máxima del tiempo de trabajo semanal, como el período de vacaciones anuales. En su artículo tercero, la Directiva propone un *descanso diario* entre jornadas de 11 horas consecutivas. En cuanto a las *pausas*, estas se determinarán en los convenios o acuerdos celebrados entre interlocutores sociales y será obligatoria cuando se han trabajado más de 6 horas. Se ofrecerá un período mínimo de descanso ininterrumpido de 24 horas por cada siete días, más las 11 horas de descanso diario mencionadas arriba, lo que caracteriza al *descanso semanal*. Cabe mencionar que el artículo 16 permite a los Estados Miembros un periodo de referencia que alcance unos 14 días (un numero doble de días), no más. La **Directiva 93/104/CE del Consejo** proponía en principio, como día de descanso el domingo, pero siempre que no sea contrario a los factores culturales, étnicos o religiosos, una referencia que ha desaparecido del art. 5 **Directiva 2003/88/CE**.

Por último, respecto a las *vacaciones anuales*, se ha decidido que su duración no sea inferior a cuatro semanas anuales retribuidas (no es posible sustituirlas por una compensación financiera, excepto si se llega a la extinción del contrato laboral).

Existen una serie de colectivos de trabajadores que presentan excepciones en cuanto a los descansos, es lo que ocurre por ejemplo con los transportistas. A propósito de los mismos, la **DIRECTIVA 2002/15/CE del Parlamento Europeo y del Consejo** establece:

- i. una pausa de treinta minutos como mínimo si han trabajado por lo menos 6 horas consecutivas (considerando tiempo de trabajo al que dura entre 6 y 9 horas)
- ii. los conductores gozaran de una pausa de cuarenta y cinco minutos como mínimo si el tiempo de trabajo total supera a las nueve horas

A continuación hemos presentado, una serie de sentencias que debaten justamente la ordenación del tiempo de trabajo en cuanto al derecho de disfrutar de un período de descanso, más en concreto de las vacaciones anuales, pues es este el aspecto de la

regulación europea del tiempo de trabajo que menos excepciones presenta y uno de los que más conflictividad ha generado en los Estados miembros.

El primer conflicto importante que hay que comentar respecto a la interpretación del período de descanso está expuesto en la **SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Sexta), de 18 de marzo de 2004**, en la que esta vez se requiere la interpretación del artículo 7, apartado 1, de la Directiva 93/104/CE²⁵ del Consejo que hace referencia a la promoción de medidas cuya finalidad es proteger la salud y la seguridad de la trabajadora embarazada. Las partes involucradas en el *litigio principal* son: la Sra. Merino Gómez y la sociedad Continental Industrias del Caucho, S.A. La demandante, que es la trabajadora, pide que se respete su derecho a vacaciones anuales retribuidas, aunque su permiso de maternidad ha coincidido con un período de vacaciones anuales.

Además de la normativa nacional y la Directiva 93/104, el análisis del caso se fundamenta también en la Directiva 92/85 cuyo artículo 8, apartado 1 establece como “*mínimo catorce semanas ininterrumpidas, distribuidas antes y/o después del parto*”, o en caso del artículo 11 propone una remuneración adecuada. Al bloque de argumentos se une el artículo 2, apartados 1 y 3, de la Directiva 76/207 que promueve la igualdad entre mujeres y hombres en cuanto al período de vacaciones anuales. Cabe mencionar que el Derecho nacional de la demandante y el convenio que regulan las relaciones entre los trabajadores de dicha empresa - *Convenio para la Industria Química* – ofrecen, en caso de la mujer embarazada, un período de 16 semanas para gozar de forma ininterrumpida. Es más, la legislación nacional, art. 38.1 del Real Decreto Legislativo 1/95 Estatuto de los Trabajadores, a diferencia de las 4 semanas ofrecidas por la Directiva comunitaria, establece un periodo de 30 días naturales.

La demandante, Merino Gómez, solicita disfrutar de un período de vacaciones a continuación del período de su baja por maternidad, petición denegada por la empresa donde prestaba sus servicios. El resultado fue el recurso ante la sociedad Continental Industrias del Caucho, S.A, que dejó al TJUE decidir si la trabajadora tenía todavía derecho a disfrutar de vacaciones anuales a pesar de que el período de dichas vacaciones se ha solapado con la fecha fijada a través de convenios colectivos para sus empleados. Acorde a otras sentencias²⁶, se ha establecido que lo que prima es el acuerdo firmado entre la empresa y los trabajadores, por lo que la demandante no puede disfrutar del derecho que pretende tener ya que de este modo infringiera el convenio. A contrarrestar este argumento se pueden recordar sentencias como: *jurisprudencia del Tribunal de*

²⁵ 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

²⁶ Sentencias de 30 de noviembre de 1995 y de 27 de junio de 1996, el Tribunal Superior de Justicia de Navarra, en sentencia de 10 de febrero de 2000, el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, en sentencia de 7 de diciembre de 1999, y el de Madrid, en sentencia de 13 de julio de 1999

Justicia sobre el artículo 7 de la Directiva 93/104 en la sentencia de 26 de junio de 2001, BECTU (C-173/99, Rec. p. I-4881), la relativa al artículo 8 de la Directiva 92/85 en la sentencia de 27 de octubre de 1998, Boyle y otros (C-411/96, Rec. p. I-6401), y la relativa a la Directiva 76/207 en la sentencia de 30 de abril de 1998, Thibault (C-136/95, Rec. p. I-2011), que apoyan la igualdad de trato y la no discriminación de la mujer embarazada, que debe disfrutar de sus vacaciones anuales en un período distinto que no coincidiera con el del descanso maternal.

En cuanto a la primer cuestión prejudicial, el TJUE ha decidido que la norma comunitaria permite a la trabajadora embarazada disfrutar también de sus vacaciones anuales en caso de que estas han coincidido con el período de baja maternal, afirmando que de esta manera se protege, tanto la condición biológica de la mujer, como su relación con el hijo después del parto²⁷. En cuanto al número de días de los que puede disfrutar la trabajadora (la segunda cuestión prejudicial), el TJUE respondió a favor de la normativa nacional. Mientras que los Estados Miembros proponen normas *más favorables* para proteger a sus trabajadores, su acción corresponde a los objetivos de la Unión, por lo tanto, prima el interés del ciudadano (trabajador). En resumen, hay que seguir la normativa que ofrece un período más largo de descanso, en este caso, la nacional.

En conclusión, la SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Sexta), de 18 de marzo de 2004 representa un buen ejemplo del principio democrático que rige en la Unión Europea. Esto se puede notar fácilmente, ya que en lo expuesto arriba hay una verdadera prueba de imparcialidad, puesto que la Unión se preocupa por el bienestar de sus ciudadanos, actuando conforme a sus intereses, por lo tanto, no impone su Derecho sino investiga la normativa nacional con el fin de tomar la mejor solución para el trabajador, en nuestro caso. Como se ha visto, hay situaciones en las que el Derecho comunitario da prioridad al Derecho nacional.

Como ya hemos mencionado en la sección que explica el concepto de tiempo de trabajo, hay algunos ámbitos de actividad que requieren un régimen especial, por lo tanto se pueden establecer excepciones a los límites impuestos por la norma comunitaria en materia de organización del tiempo de trabajo. Por consiguiente, las sentencias que citamos a continuación presentan casos cuyos partes implicadas pertenecen al sector público.

Esta flexibilización de los periodos de disfrute de las vacaciones se hizo posteriormente extensible a las coincidencias con periodos de baja por enfermedad o accidente, por lo tanto se examinara a continuación las SSTJ de 22 de noviembre de 2011 y 10 de septiembre de 2009.

Por su parte, La **SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA, de 22 de noviembre de 2011**, cuyo propósito es interpretar el artículo 7 de la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo²⁸, tiene como objeto la regulación

²⁷ Sentencia de 12 de julio de 1984, Hofmann, 184/83, Rec. p. 3047, apartado 25

²⁸ 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*

del período de vacaciones. El *litigio principal* se da entre la empresa KHS AG y su empleado: el mecánico Schulte.

Como consecuencia de un infarto sufrido durante los años 2006-2008, el trabajador no ha podido disfrutar las vacaciones anuales retribuidas, a las que tenía derecho legal, por lo tanto, pide a su antiguo empleador una compensación económica. La base legal en la que se fundamenta la solución del conflicto consiste en tres documentos: la *normativa comunitaria* (Directiva 2003/88 que establece un período de al menos 4 semanas anuales retribuidas *que no podrán ser sustituidas por una compensación financiera*, Art. 7), la *normativa nacional* (que apunta que en casos excepcionales las vacaciones podrían aplazarse hasta el año siguiente y que el trabajador deberá disfrutar de ellas en los primeros meses de dicho año y que, a diferencia de lo expuesto en la norma comunitaria permite la compensación económica de las vacaciones anuales no disfrutadas, en caso de extinción del contrato). La normativa nacional propone también alargar el periodo de aplazamiento, en caso de enfermedad, por lo tanto, después de haber transcurrido esos 3 meses, se le ofrece al trabajador otros 12 meses para poder reclamar su derecho. Y por último, el análisis de esta situación se basa también en la *normativa internacional*: **El Convenio nº 132 de la Organización Internacional del Trabajo** cuya regulación establece un plazo de 18 meses para disfrutar de las vacaciones a partir del final del año en que tuvo derecho a esas vacaciones.

Como ya hemos mencionado antes, en 2002, el señor Schulte padeció un infarto que lo puso en incapacidad para trabajar. Desde el siguiente año (2003), percibió las prestaciones correspondientes, hasta el año 2008, cuando su contrato con la empresa expiró. Como consecuencia el trabajador no ha disfrutado de sus vacaciones anuales, e interpuso una demanda ante Arbeitsgericht Dortmund, con el fin de obtener una compensación económica a cambio del período de descanso no aprovechado durante los años 2006, 2007 y 2008. Aunque el tribunal le ha conferido el derecho a una indemnización por haber sido víctima de una enfermedad, la empresa KHS AG atacó esta decisión argumentado con el hecho de que ya se habían terminado el período de aplazamiento para los años 2006 y 2007. Por el otro lado, el trabajador sostiene que solo el derecho a las vacaciones del año 2006 había caducado como resultado de la terminación del período de aplazamiento, pero no el de los años 2007 y 2008. Por tener dudas acerca de la interpretación de las leyes, se lleva el caso ante el TJUE cuyo deber es, por una lado, analizar si el artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88/CE se opone a la normativa nacional que propone un período de aplazamiento para disfrutar de las vacaciones, aunque el trabajador esté incapacitado para trabajar durante un período de tiempo prolongado, y que una vez transcurrido ese tiempo el trabajador ya no puede reclamar este derecho, y por otro lado, si es necesario extender ese período a más de 18 meses.

Respecto a la primera cuestión prejudicial, el Tribunal de Justicia ha considerado que la disposición nacional tiene que interpretarse más bien como un derecho y no como una limitación. Por lo tanto, estimó que el artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88 no es contraria a la normativa nacional. Es verdad que en principio se intenta proteger la salud y la seguridad del trabajador, pero también hay que eliminar cualquier posibilidad

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 que este se aproveche de la ley para perjudicar al empleador, como por ejemplo intentar “*acumular de modo ilimitado derechos a vacaciones anuales retribuidas*”. En cuanto a la segunda cuestión prejudicial, como la normativa nacional establece un plazo de 15 meses para poder gozar de las vacaciones anuales retribuidas, se ha establecido que no perjudica su derecho a dicho período de descanso.

En conclusión, merece la pena subrayar que esta vez, el TJUE no dictó una solución a favor del empleado, dado que la normativa nacional estaba conforme con el Derecho comunitario, y en ninguna parte no perjudicaba al trabajador, sino ofrecerle una oportunidad más para disfrutar de sus períodos de descanso anual.

La siguiente sentencia que detallaremos tiene como punto de partida un conflicto de ordenación del tiempo de trabajo en un sector público (funcionarios), entre los bomberos y las instituciones a los que han prestado sus servicios. Empezaremos con la **SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Quinta) de 3 de mayo de 2012**²⁹. Las partes implicadas en este asunto son: *Sr . Georg Neidel* (bombero) y la *Stadt Frankfurt am Main*, mientras que el objetivo principal de esta sentencia es interpretar la Directiva 2003/88 CE en materia de derecho a vacaciones anuales retribuidas. En el *litigio principal* se describe la siguiente situación: el señor Neidel que desempeño su función como bombero hasta el año 2007, cuando debido a un problema de salud se ha encontrado en incapacidad para trabajar. En agosto de 2009, a los 60 años se jubila y recibe la pensión correspondiente. Ahora bien, como nos informa la sentencia, el horario de los bomberos no equivale a la semana normal de 5 días laborales, y por lo tanto, este consideró que debería recibir una compensación financiera (16 821,60 euros brutos) por los días de vacaciones no disfrutadas (86 días de vacaciones que corresponden a los tres años de incapacidad laboral - 2007, 2008, 2009, incluidos los días de permiso para compensar los días festivos). En cambio, su solicitud fue rechazada por la Stadt Frankfurt am Main por razón de que el Derecho alemán que regula los sectores públicos no establece el pago de los días de vacaciones no disfrutados³⁰. La misma institución opina que el artículo 7, apartado 2, de la Directiva 2003/88 CE no se aplica a los funcionarios (en nuestro caso a los bomberos), porque el concepto de “*conclusión de la relación laboral*” no abarca la jubilación³¹. Como se han planteado dudas acerca de la interpretación del artículo 7, de la Directiva 2003/88 CE, Stadt Frankfurt am Main pone ante el TJUE las siguientes cuestiones prejudiciales:

- i. ¿se aplica el artículo 7 de la Directiva 2003/88 CE a los funcionarios que ejercen actividades de bombero?
- ii. ¿se aplica el artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88 CE³² también al Derecho nacional que establece un período superior a cuatro semanas, contrario a la directiva que no ofrece más?

²⁹ <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:62010CJ0337&qid=1490610188025&from=ES>

³⁰ “El período mínimo de vacaciones anuales retribuidas no podrá ser sustituido por una compensación financiera, excepto en caso de conclusión de la relación laboral.” artículo 7, apartado 2, de la Directiva 2003/88 CE

³¹ ídem

³² “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.”

- iii. ¿cubre este también el derecho a días de permiso adicionales a las vacaciones, ya que la distribución del tiempo de trabajo en este caso es irregular, para compensar los días festivos?
- iv. ¿se puede invocar el artículo 7, apartado 2, de la Directiva 2003/88 CE por un funcionario jubilado para obtener el derecho a la compensación financiera de las vacaciones, cuando este ha sido incapaz de trabajar por razones de enfermedad?
- v. ¿se opone el Derecho nacional a la compensación financiera, aunque parcialmente?
- vi. el derecho a compensación ¿comprende el período mínimo de vacaciones de cuatro semanas establecido en la Directiva comunitaria o a las vacaciones adicionales del Derecho nacional, o a los dos?

Vayamos por partes. En caso de la *primera cuestión* prejudicial el TJUE ha considerado que el artículo 7 de la Directiva 2003/88 CE *es aplicable* también a un funcionario que ejerce actividades de bombero³³, justificando su interpretación con los siguientes argumentos: con el fin de garantizar la salud y la protección de los trabajadores en materia de tiempo de trabajo, la Directiva es de aplicación a todos los sectores de actividades públicas o privadas³⁴, además, no se da una situación que presenta circunstancias de gravedad e importancia excepcionales para que sea necesario asegurar la protección del orden público³⁵. Respecto a las cuestiones prejudiciales *segunda, tercera y sexta*, el TJUE ha declarado que el Derecho nacional puede otorgar periodos de vacaciones superiores a 4 semanas a diferencia de lo establecido en la Directiva comunitaria (4 semanas). No olvidaremos que la Directiva comunitaria³⁶ permite a los Estados Miembros adoptar normas que van a favor de la protección de los trabajadores³⁷, como es el caso en esta sentencia. Por las mismas razones, se establece que el artículo 7 de la Directiva 2003/88CE tampoco se opone a que el Derecho nacional permita unas vacaciones retribuidas adicionales. Respecto a la *cuarta cuestión*, el TJUE ha decidido que el funcionario tiene derecho a una compensación financiera o, dicho de otro modo, que el artículo 7, apartado 2, de la Directiva 2003/88CE se opone a un Derecho nacional que impide a un trabajador exigir una compensación económica en caso de extinción del contrato laboral, ya que no ha podido disfrutar de las vacaciones legales por culpa de una enfermedad. Una vez en vigor la jubilación, el contrato laboral ha alcanzado su extinción³⁸, por lo tanto el demandante puede hacer uso

³³ auto de 14 de julio de 2005, Personalrat der Feuerwehr Hamburg, C-52/04, Rec. p. I-7111, apartados 57 a 59

³⁴ Artículo 1, apartado 3, de la Directiva 2003/88CE

³⁵ Sentencia de 5 de octubre de 2004, Pfeiffer y otros, C-397/01 a C-403/01, Rec. p. I-8835, apartado 55, y auto de 7 de abril de 2011, May, C-519/09, Rec. p. I-2761, apartado 19

³⁶ Artículo 1, apartados 1 y 2, letra a); Artículo 7, apartado 1, y Artículo 15 de la Directiva 2003/88CE

³⁷ Sentencia de 24 de enero de 2012, Domínguez, C-282/10, apartado 48

³⁸ “El período mínimo de vacaciones anuales retribuidas no podrá ser sustituido por una compensación financiera, excepto en caso de conclusión de la relación laboral.”, Artículo 7, apartado 2, de la Directiva 2003/88CE

de su derecho³⁹. Por último, la *quinta cuestión* prejudicial presenta como controversia la implementación de una norma de Derecho nacional que establece como período de aplazamiento para disfrutar de las vacaciones legales, un plazo de 9 meses. Como era de esperar, la Directiva 2003/88 CE considera que esta disposición es contraria a la protección del trabajador, que no ha podido disfrutar de sus períodos de descanso por culpa de una enfermedad y por lo tanto se opone a la normativa nacional, permitiéndole al funcionario ejercer su derecho comunitario al pedir una indemnización. Además de ser visto como un principio del Derecho social de la Unión, el derecho a las vacaciones retribuidas está también expresamente reconocido en el artículo 31, apartado 2, de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea⁴⁰.

En conclusión, el TJUE le dio la razón al Sr. Georg Neidel, ya que disponía de todo el marco jurídico comunitario necesario para exigir su derecho a una indemnización que compensara las vacaciones retribuidas no disfrutadas por culpa de una enfermedad.

A través de la siguiente sentencia permanecemos unos momentos más en la regulación del tiempo de trabajo en caso de los que ejercen sus actividades como bomberos. Esta vez, la **SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Segunda) de 25 de noviembre de 2010** requiere la interpretación de dos normas comunitarias: la Directiva 93/104, y de la Directiva 2003/88/CE en cuanto a una solicitud de compensación por el tiempo de trabajo realizado en exceso a la hora de prestar servicios como bombero, interpuesta por el Sr. Fuß contra la Stadt Halle (municipio de Halle). El *litigio principal* de esta sentencia presenta al Sr. Fuß con una jornada semanal de 54 horas de trabajo (conforme al derecho nacional), y cuyo horario incluía también turnos de 24 horas. El bombero solicitó que se respetara el artículo 6, letra b), de la Directiva 2003/88 CE⁴¹, o sea que su jornada laboral no continuara superando 48 horas, pidiendo a la vez una indemnización o derecho a períodos de descanso por las horas extraordinarias prestadas. Como resultado de dicha petición, el Municipio de Halle lo trasladó a otro servicio, basando su decisión en argumentos “estrictamente profesionales”, y se comprometió a ofrecerle una compensación mediante tiempo de descanso solo por las horas extraordinarias de servicio realizadas en un período en concreto (año 2007), dado que con el traslado se ha respetado el número máximo de horas de la jornada y que el derecho a períodos de descanso cuenta a partir de la fecha de la solicitud. Es importante añadir que el Derecho nacional no ha aprovechado el plazo que tuvo a su disposición para ajustar las normas de la Directiva 2003/88CE que modifica a la Directiva anterior, y por lo tanto siguió aplicando a los bomberos el reglamento *ArbZVO-FW 1998* que permitía al empresario establecer una jornada media de trabajo semanal superior a 48 horas. La presente sentencia establece muy claro que:

*“cuando no resulte posible interpretar y aplicar la normativa nacional conforme con las exigencias del Derecho de la Unión, los órganos jurisdiccionales nacionales y los órganos de la Administración están obligados a **aplicar íntegramente el Derecho de la Unión** y tutelar los derechos que éste concede a los particulares, así como*

³⁹ Sentencia de 20 de enero de 2009, Schultz-Hoff y otros, C-350/06 y C-520/06, Rec. p. I-179, apartado 56

⁴⁰ Sentencia de 22 de noviembre de 2011, KHS (C-214/10, Rec. p. I-11757, apartado 38

⁴¹ “la duración media del trabajo no exceda de 48 horas, incluidas las horas extraordinarias, por cada período de siete días.” Artículo 6, letra b), de la Directiva 2003/88 CE

*abstenerse de aplicar, en su caso, cualquier disposición contraria del Derecho interno*⁴²

Ante la desestimación de su solicitud, el Sr. Fuß interpuso un recurso ante Verwaltungsgericht Halle, en la que otra vez salió perdiendo porque, por un lado, en caso del Derecho nacional no había ninguna base jurídica que permitiera el derecho a tiempo de descanso para compensar las horas adicionales prestadas. Por otro lado, según este tribunal el demandante tampoco tenía derecho a una compensación económica por las horas extraordinarias, dado que “no fue obligado a realizar horas calificadas como tales”. El Derecho nacional ofrece la posibilidad de una compensación mediante horas de descanso pero solo “con arreglo al principio de buena fe”⁴³, aunque no será posible si el afectado no ha solicitado el cumplimiento de la normativa comunitaria a su empresario. Como resultado de todo lo mencionado arriba, el tribunal plantea dudas acerca de si se puede invocar la Directiva 2003/88 como base para obtener una compensación. Ante dichas confusiones, el Verwaltungsgericht Halle propone al TJUE analizar las siguientes cuestiones prejudiciales a las que apuntaremos también la decisión dictada por el órgano jurisdiccional comunitario:

1. En primer lugar, se pregunta si la Directiva 2003/88, sirve en este caso para que el Sr. Fuß obtenga una reparación por realizar una jornada de trabajo semanal media que supera el máximo de 48 horas establecido en el artículo 6, letra b), de esta Directiva. El TJUE opinó que el Derecho de la Unión (la Directiva 2003/88), permite a un trabajador como el Sr. Fuß usarla como fundamento para obtener una reparación en su situación. Aunque la Directiva 2003/88CE no dice nada acerca de las sanciones que deben imponerse a un Estado que ha incumplido la normativa comunitaria, a través de los Tratados se establece el principio de responsabilidad del Estado que debe responder por los perjuicios causados a particulares⁴⁵. El otorgamiento de dicha compensación fue posible una vez que se ha demostrado que el Derecho nacional infringía la normativa del Derecho comunitario que tenía como propósito conferir derechos a los trabajadores, como consecuencia, el trabajador ya podía recurrir al Derecho de la Unión para hacer responder al Estado de su injusticia.
2. En segundo lugar, el tribunal quiere comprobar si la Directiva comunitaria se opone al Derecho nacional que obliga al trabajador formular una *reclamación*

⁴² Sentencias de 22 de junio 1989, Costanzo, 103/88, Rec. p. 1839, apartado 33; de 11 de enero de 2007, ITC, C-208/05, Rec. p. I-181, apartados 68 y 69, y la presente sentencia, apartado 63)

⁴³ Como se define en el *Artículo 242* del Bürgerliches Gesetzbuch (Código Civil de Alemania)

⁴⁴

- i. Principio que determina el ejercicio de los derechos conforme a unas exigencias morales y sociales; <http://www.encyclopedia-juridica.biz14.com/d/buena-fe/buena-fe.htm>, 13.04.2017
- ii. “La buena fe (del latín, *bona fides*) es un principio general del Derecho, consistente en el estado mental de honradez, de convicción en cuanto a la verdad o exactitud de un asunto, hecho u opinión, título de propiedad, o la rectitud de una conducta. Exige una conducta recta u honesta en relación con las partes interesadas en un acto, contrato o proceso.”, https://es.wikipedia.org/wiki/Principio_de_buena_fe, 13.04.2017

⁴⁵ Sentencias de 19 de noviembre de 1991, Francovich y otros, C-6/90 y C-9/90, Rec. p. I-5357, apartado 35; de 5 de marzo de 1996, Brasserie du pêcheur y Factortame, C-46/93 y C-48/93, Rec. p. I-1029, apartado 31, y de 26 de enero de 2010, Transportes Urbanos y Servicios Generales, C-118/08, Rec. p. I-635, apartado 29)

previa al empleador en la que se le pida el cumplimiento del Derecho de la Unión. El propósito de la reclamación es demostrar que el empleado ha intentado remediar el problema antes de acudir a las normas europeas, y que ha encontrado la existencia de una “*culpa concreta*” en su empresario⁴⁶. Dada esta situación, el TJUE ha catalogado este requisito contrario al **principio de efectividad**⁴⁷ de la Unión que hace más difícil la intervención en los asuntos nacionales. Hay que recordar que en el momento en que el bombero pidió que se respetaran sus derechos, la institución decidió su traslado a otro servicio, lo que es contrario al artículo 22, apartado 1, punto a) y b), de la Directiva 2003/88 CE⁴⁸.

3. Las últimas dos cuestiones prejudiciales hacen referencia al modo en el que debería calcularse la compensación: como una indemnización económica o como periodo de descanso. El TJUE ha decidido dejar este asunto en manos de los Estados Miembros.

Teniendo en cuenta lo expuesto arriba, la solución dictada por el TJUE fue a favor del Sr. Fuß, lo que subrayo una vez más la supremacía del Derecho Comunitario sobre la normativa nacional, pero además de esto, otra vez se ha visto la preocupación y el interés de la Unión por la salud y la seguridad del trabajador, que no le deja desamparado frente a las injusticias que pueda sufrir debido a los abusos de los empresarios.

Además de estos ámbitos que exigen un régimen especial de regulación, también la **DIRECTIVA 2002/15/CE del Parlamento Europeo y del Consejo** propone sus propias normas para los transportistas y divide las pausas en dos categorías:

- iii. como hemos visto hasta ahora, los conductores gozaran de una pausa de treinta minutos como mínimo si han trabajado por lo menos 6 horas consecutivas (considerando tiempo de trabajo al que dura entre 6 y 9 horas)
- iv. los conductores gozaran de una pausa de cuarenta y cinco minutos como mínimo si el tiempo de trabajo total supera a las nueve horas

⁴⁶ Sentencias de 19 de mayo de 1992, Mulder y otros/Consejo y Comisión, C-104/89 y C-37/90, Rec. p. I-3061, apartado 33; Brasserie du pêcheur y Factortame, apartado 85

⁴⁷ Puede ser interpretado como el equilibrio entre eficacia y eficiencia; <https://es.wikipedia.org/wiki/Efectividad>, 13.04.2017

⁴⁸ a) ningún empresario solicite a un trabajador que trabaje más de 48 horas en el transcurso de un período de siete días, calculado como promedio del período de referencia que se menciona en la letra b) del artículo 16, salvo que haya obtenido el consentimiento del trabajador para efectuar dicho trabajo;

b) ningún trabajador pueda sufrir perjuicio alguno por el hecho de no estar dispuesto a dar su consentimiento para efectuar dicho trabajo;

3.- EL TRABAJO NOCTURNO

La **Directiva 2003/88/CE** dedica su Capítulo tercero a analizar la situación de los **trabajadores nocturnos** en materia de tiempo de trabajo. Se entiende que es **trabajo nocturno** aquel que se lleva dentro de una franja horaria de, al menos 7 horas, que tiene que ser concretada por cada Estado, pero que obligatoriamente debe incluir las horas que van desde la medianoche hasta las 5 a.m. Por su parte, será **trabajador nocturno** todo aquel que:

- i. no realiza un número inferior de 3 horas durante el período nocturno
- ii. será capaz de realizar durante el período nocturno determinada una parte de su tiempo de trabajo anual, establecida por el Estado miembro en que ejerce la actividad

Según afirman los especialistas, el organismo humano es mucho más sensible al trabajo nocturno, por consiguiente las disposiciones europeas ponen a disposición del trabajador nocturno la posibilidad de disfrutar de una evaluación gratuita de su salud de manera regular. En caso de tener problemas serios, el trabajador será trasladado a un puesto de trabajo diurno. Como resultado, su horario nocturno normal no excederá 8 horas como media por cada 24 horas. En función del ritmo de trabajo nocturno o del tipo de actividad se tomarán los descansos adecuados.

Los arts. 8 y siguientes de la Directiva 2003/88/CE establecen con carácter general una serie de derechos y cautelas a propósito de los trabajadores nocturnos. Por ejemplo, como se ha mencionado más arriba, el tiempo de trabajo normal de los trabajadores nocturnos no puede superar una media de 8 horas por un período de 24 horas, de este modo garantizándose la seguridad y la salud de los que suponen riesgos especiales o problemas físicos o mentales. El deber del empresario es de evaluar los riesgos a los que están sometidos estos trabajadores para prevenir un empeoramiento de su estado de salud. Al mismo tiempo, debe asegurarse una evaluación regular y gratuita de su salud para prevenir dichos riesgos o mantenerlos bajo control. En caso de detectar un problema grave, el trabajador deberá ser trasladado a un trabajo diurno donde pueda ejercer mejor su función, siendo, de este modo, eficiente para la empresa⁴⁹. En el artículo 12, se obliga a los EM mantener un cierto grado de protección en materia de seguridad y de salud, por lo tanto es necesario que los trabajadores nocturnos (y también los trabajadores por turnos) sean distribuidos a un puesto de trabajo adaptado a su capacidad con el fin de no poner en peligro su salud, y también adaptarlos a un ritmo de trabajo⁵⁰ que no le perjudiquen. La organización de este tipo de actividad debe respetar el *principio de adecuación del trabajo a la persona*, asegurándose así el bienestar del empleado, evitando su cansancio. Cada una de las medidas mencionadas en estos artículos se propone cumplir con la obligación de proteger al trabajador frente a posibles riesgos que podrían resultar con la ejecución del trabajo.

⁴⁹ Artículo 9, 10 y 11, Directiva 2003/88/CE

⁵⁰ ⁵⁰ Artículo 13, Directiva 2003/88/CE

Por su parte, la **DIRECTIVA 1999/63/CE del Consejo** establece un régimen especial para los trabajadores que ejercen transporte marítimo. Esta entiende por *trabajo realizado por las noches* un período no inferior a nueve horas consecutivas trabajadas, durante el intervalo comprendido entre las 24 horas y las 5 de la mañana. Como ya hemos visto en casos anteriores, se imponen también una serie de restricciones para esta forma de organización de trabajo: los menores de 18 años no podrán trabajar en turnos de noche, mientras que los marinos que tiene problemas serios de salud (certificados por la asistencia médica que se le ofrece de manera regular y gratuita) porque el trabajo nocturno empeora su estado, deben ser trasladados a un puesto diurno⁵¹. Por otro lado, está la **DIRECTIVA 2002/15/CE del Parlamento Europeo y del Consejo** que prohíbe a los transportistas realizar más de 10 horas nocturnas por cada 24 horas. Con el fin de asegurar que se respeten las normas de las Directivas, dirigidas a proteger la salud y la seguridad del trabajador, se exige que se registre el tiempo de trabajo de las personas que realizan este tipo de actividades móviles de transporte por carretera. Cada empresa debe guardar estos registros como mínimo dos años.

4.- EL TRABAJO POR TURNOS

1. **Trabajo por turnos:** es una forma de organización del tiempo de trabajo, conforme a que los trabajadores realizan su actividad en distintas horas durante un período de días o semanas, ocupando sucesivamente los mismos puestos de trabajo dependiendo de un ritmo determinado (ritmo rotatorio).
2. **Trabajador por turnos:** todo empleado cuyo horario laboral corresponde al de trabajo por turnos; es decir, con arreglo al Derecho de la UE, se entiende que los trabajadores a turnos tienen que realizar un trabajo en distintas horas a lo largo de un periodo de días o de semanas, esto es, son trabajadores a turnos únicamente aquellos que trabajan en turnos rotatorios⁵².

Una sentencia relevante para estos dos tipos de organización del tiempo de trabajo podría ser la **SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA de 3 de octubre de 2000** (entre Sindicato de Médicos de Asistencia Pública (SIMAP) y Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana) expuesta anteriormente. Uno de los propósitos del litigio era conseguir que los médicos fueran reconocidos como trabajadores nocturnos y por turnos, ya que realizan su trabajo también por las noches. Como hemos mencionado en el apartado del concepto de tiempo de trabajo, en realidad realizan **jornadas de trabajo indefinidas**, sin máximo diario, semanal, mensual, o anual, dado que a la jornada ordinaria la sigue el turno de atención continuada, y después la jornada ordinaria del día siguiente. Por lo tanto, se ejecuta una jornada laboral ininterrumpida de 31 horas, y lo más grave sin descanso nocturno, lo que atenta a la salud y a la seguridad de los trabajadores puesto que los trabajadores no disfrutan de periodos de descanso suficientes entre las jornadas y además, deben desplazarse a los domicilios de los enfermos en horario nocturno sin disponer de transporte. El artículo 8

⁵¹ *Anexos, Cláusula 13*, DIRECTIVA 1999/63/CE del Consejo

⁵² VV.AA.: *Lecciones de Derecho social de la Unión Europea*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2012, pág. 337.

de la Directiva 93/104 establece como media 8 horas de trabajo nocturno cada 24 horas, lo que en este caso no se cumple ya que el trabajo nocturno sigue con el tiempo de trabajo de la jornada siguiente. En consecuencia, se puede afirmar también que los médicos realizan un trabajo a turnos (*“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 periodo dado de días o semanas⁵³”*), pero sin períodos adecuados de descanso, lo que infringe las normas de la Directiva comunitaria. La sentencia recuerda que los médicos de Equipos de Atención Primaria prestan sus servicios en de 8 a 15 horas, pero que cada 11 días se le añade un período de atención continuada entre el final de la jornada laboral y las 8 horas del día siguiente por la mañana (los trabajadores ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo respetando un ritmo rotatorio). Como resultado, el TJUE decidió que los médicos de Equipos de Atención realizan un trabajo por turnos y que se deben considerar trabajadores por turnos en el sentido del artículo 2, puntos 5 y 6, de la Directiva 93/104.

⁵³ Artículo 2, punto 5, Directiva 93/104

5.- APLICACIÓN DE LA NORMATIVA DE LA UE EN EL DERECHO NACIONAL DE RUMANIA Y ESPAÑA

En el siguiente epígrafe se realiza un corto análisis en cuanto a la armonización de las legislaciones nacionales, en nuestro caso, la española y la rumana, con la normativa europea en materia de regulación del tiempo de trabajo. Tanto España como Rumania, a pesar de sus diferencias económicas y políticas, han encontrado su punto común en ser partes integrantes del mismo grupo (la Unión Europea) e intentar alcanzar los objetivos de la Unión que son comunes e indispensables para seguir siendo miembros. Como resultado, los dos Estados han intentado armonizar sus leyes respecto al tiempo de trabajo, con el fin de responder a los requisitos europeos de garantizar la salud y la seguridad del trabajador. Los documentos que ordenan este aspecto son: el *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* (para España) y *Codul Muncii* (para Rumania). Igual que las Directivas comunitarias, cada uno de ellos establece reglas generales respecto a la jornada máxima de trabajo, las horas extraordinarias, el trabajo nocturno, trabajo a turnos, o en cuanto al descanso semanal, los días de fiesta, o las vacaciones anuales retribuidas. Como ya veremos a continuación, en cada sección se destacaran rasgos que los derechos nacionales comparten tanto entre sí como con la normativa de la Unión, subrayando al mismo tiempo pequeñas diferencias que individualizan cada nación en parte.

En primer lugar, concentraremos nuestra atención en la *jornada máxima de trabajo*. En la *Ley del Estatuto de los Trabajadores*, la regulación del tiempo de trabajo empieza con el Capítulo II, Artículos 34-38, de la Sección 5, mientras que en *Codul Muncii* la encontramos en el Título III, Artículo 111-158. La legislación rumana, a diferencia de la española abre este apartado con la definición del tiempo de trabajo, que por lo visto corresponde a la establecida por las Directivas comunitarias⁵⁴. Se ha podido notar que, por un lado, *Codul Muncii* ha establecido una jornada laboral ordinaria de 8 horas al día, durante 5 días, seguidos por un período de descanso de 2 días, lo que significa 40 horas por semana. Esta regla es conforme con la norma comunitaria, he incluso mejora el período de descanso, comunitario, que debe ser de al menos 24 horas; además, en general, es el domingo el día de descanso preferente en Rumanía. En caso de los menores de 18 años se han acordado 6 horas al día, o 30 horas por semana. En general, en Rumanía la ordenación del tiempo de trabajo durante la semana es uniforme, pero también es posible la ordenación irregular del tiempo, siempre y cuando se respetan las 40 horas por semana. Respecto a la jornada máxima laboral, esta no puede superar 48 horas en las que se incluyen las horas extraordinarias, tal y como lo dispone también la Directiva comunitaria (2003/88). Hay que añadir que en este caso, las 48 horas se pueden extender solo cuando no se supera este número teniendo como referencia un período de 4 meses, en consonancia con la Directiva Comunitaria, o en

⁵⁴ Artículo 111

“*Timpul de muncă reprezintă orice perioadă în care salariatul prestează munca, se află la dispoziția angajatorului și îndeplinește sarcinile și atribuțiile sale, conform prevederilor contractului individual de muncă, contractului colectiv de muncă aplicabil și/sau ale legislației în vigoare*”; Codul Muncii, Rumania

casos excepcionales, 6 meses. Para ciertos tipos de actividades, la legislación rumana permite aumentar o disminuir las 8 horas diarias. En caso de los que trabajan 12 horas al día se requiere un período de descanso adicional de 24. Estas modificaciones serán legales si el trabajador ha dado su consentimiento o si de tal manera lo establecía el contrato o el convenio colectivo. *Codul Muncii* apunta también que el empresario tiene la obligación de informar al trabajador acerca de estos cambios⁵⁵. Por el otro lado, la *Ley del Estatuto de los Trabajadores* establece, igual que la normativa rumana, 40 horas semanales de la jornada ordinaria de trabajo, permitiendo al mismo tiempo la ordenación irregular de las horas mientras se respeta el número máximo de horas y los descansos correspondientes⁵⁶. Uno de los aspectos más llamativos y cuestionables de la legislación española es que establece, de cara a la jornada ordinaria máxima, un cómputo anual, frente al cuatrimestral o inferior que establece con carácter general la Directiva Comunitaria.

La ley española y la rumana proponen que el trabajador disfrute de un descanso de 12 horas entre las jornadas de trabajo, mejorando la normativa comunitaria, que propone 11 horas como mínimo. El Derecho español prohíbe superar 9 horas diarias, mientras que los menores de 18 años no podrán superar 8 horas incluso con las de formación; si bien, es posible que la jornada diaria sea mayor, si así lo dispone el Convenio Colectivo. En cuanto a los descansos dentro de la jornada diaria, tanto la norma española como la rumana ofrecen un descanso de 15 minutos en caso de trabajar más de 6 horas, y una pausa de 30 minutos para los menores de 18 años que han realizado su trabajo durante 4 horas y media. Las dos legislaciones nacionales cierran este apartado de la jornada de trabajo con la mención de que mediante acuerdos entre las empresas y las organizaciones sindicales, el trabajador tendrá derecho a organizar su tiempo de trabajo con el fin de conciliar su vida laboral con la vida personal⁵⁷.

Pasamos ahora a comentar el concepto de *horas extraordinarias* en cuanto a su regulación en las legislaciones nacionales de España y Rumania. Ambas empiezan por la definición de las horas extraordinarias, entendidas como tiempo de trabajo que el empleado pone a disposición de su empresa de modo que supera la duración máxima de

⁵⁵ Artículo 117

“Programul de muncă și modul de repartizare a acestuia pe zile sunt aduse la cunoștință salariaților și sunt afișate la sediul angajatorului.”, Codul Muncii, Rumania

⁵⁶ Artículo 34

“2. Mediante convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año.”

“Dicha distribución deberá respetar en todo caso los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley y el trabajador deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella.”

⁵⁷ Artículo 34

“8. El trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo previsto en aquella.”, 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;

Artículo 118

“(1) Angajatorul poate stabili programe individualizate de munca, cu acordul sau la solicitarea salariatului in cauza.

(2) Programele individualizate de munca presupun un mod de organizare flexibil a timpului de munca.”, Codul Muncii, Rumania

la jornada ordinaria de trabajo. Los siguientes artículos de los derechos nacionales afirman que el trabajador recibirá por sus horas extra una compensación económica u horas de descanso, y que la ejecución de dichas horas solo será posible si el trabajador ha dado su consentimiento o si así se había establecido en el convenio colectivo o en el contrato individual. Pero, en caso de emergencia, accidente o prevención de accidentes, el empleado estará obligado a prestar horas suplementarias. La ley española propone como límite un número de 80 horas extraordinarias al año, aunque excluye de este tope las horas extraordinarias por fuerza mayor y aquellas que hayan sido compensadas con descanso dentro de 4 meses, en caso de la compensación con períodos de descanso retribuido. A diferencia de España, en Rumania el trabajador tendrá derecho a la compensación con descanso retribuido dentro de solo 2 meses, mientras que en caso de no ser posible la compensación por horas de descanso, se aplicara la compensación económica, a través de la que se le entregará un “*spor*”⁵⁸ que no puede ser inferior a 75% del sueldo base.

El artículo 36 de la *Ley del Estatuto de los Trabajadores*, aunque abarca también el concepto del trabajo por turnos (un elemento que será mencionado en un párrafo individual), y los artículos 125-128 de *Codul Muncii*, tratan el tema del *trabajo nocturno*. Parece que las definiciones nacionales del *trabajo nocturno* no corresponden con la europea, pero en realidad lo que hacen es ampliar el concepto de trabajo nocturno y, por tanto, establecer una norma más favorable para el trabajador, lo que casa plenamente con la concepción de norma mínima de la Directiva. Mientras que en ambos derechos nacionales se hace referencia a todo trabajo realizado entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana, la normativa comunitaria establece como límites las 12 de la noche y las 5 de la mañana. Las tres legislaciones coinciden respecto a la definición del trabajador nocturno como “todo trabajador que realice durante el período nocturno una parte no inferior a tres horas de su tiempo de trabajo diario”⁵⁹, aunque en España se considera también trabajador nocturno a quien desempeña en horario nocturno al menos 1/3 de su jornada anual, y en Rumania al que ejerce por lo menos un 30% de su tiempo mensual de trabajo. Tanto en España como en Rumania, la jornada del trabajador nocturno no debe exceder 8 horas por un período de referencia de 15 días en caso de España, y 30 días en caso de Rumania. En España se prohíbe a los trabajadores que ejecutan este tipo de actividad realizar horas extraordinarias, mientras que en Rumania, será posible mediante acuerdos colectivos y serán compensados con períodos de descanso retribuidos o con una indemnización, pero sí que prohíben la prestación de este tipo de trabajo en caso de los menores de 18 años y de las embarazadas. Los beneficios de los trabajadores nocturnos rumanos consisten en suprimir una hora de la duración ordinaria de la jornada de trabajo (si han trabajado por lo menos 3 horas durante el intervalo 10 – 6), o en un “*spor*” que representa 25% del salario base (si dicho tiempo de trabajo representa por lo menos 3 horas nocturnas del tiempo de trabajo normal), mientras que en España solo se acude a la compensación económica, ya que el trabajo nocturno es una forma de organización especial que requiere otra valoración. Los dos países están pendientes de la salud y la seguridad de los trabajadores nocturnos, tal y como lo exige la normativa comunitaria. Cada uno dispone de una evaluación gratuita de la salud cada vez que lo considera necesario. Para cumplir este objetivo, el empleador debe ajustar tanto el trabajo como el ritmo en el que se trabaja en función del potencial de cada trabajador, evitando de este modo poner en peligro la seguridad de su plantilla (“*principio general de adaptación del trabajo a la persona*”).

⁵⁸ suplemento, compensación, dinero añadido, cantidad de dinero que aumenta el sueldo ordinario

⁵⁹ Artículo 2, apartado 4, punto a) , Directiva 2003/88 CE

Parece que respecto al *trabajo por turnos*, las legislaciones nacionales no debaten mucho esta forma de organización del tiempo. Solo merece la pena recordar que las definiciones de las tres legislaciones corresponden. Además, la *Ley del Estatuto de los Trabajadores* prohíbe que un trabajador pase más de 2 semanas consecutivas en el turno de noche, con el fin de evitar sufrir consecuencias negativas para su salud, salvo que este ha dado su consentimiento. Como pasa con los trabajadores nocturnos, también esta categoría de empleados (por turnos) goza de un alto nivel de protección de la salud y seguridad, por lo tanto disponen de servicios de evaluación gratuita y en cualquier momento. Por su parte, el Derecho rumano decidió que el período de descanso entre los turnos no fuera nunca inferior a 8 horas.

Más adelante nos proponemos debatir la normativa nacional en materia de *descanso semanal*, por un lado, y las *vacaciones anuales*, por otro lado. A diferencia de las Directivas comunitarias, la ley española establece el derecho a un *descanso semanal* de 1 día y medio ininterrumpido, que de costumbre incluye la tarde de sábado o la mañana de lunes más el día completo de domingo. No olvidemos la excepción de los menores de 18 años, a los que les corresponde 2 días de descanso. En Rumania, los dos días de descanso semanal se conceden en general a todo trabajador, menor de 18 años o no, y corresponde a los días de sábado y domingo. De modo contrario, pueden aparecer modificaciones, ya que los empresarios rumanos tienen derecho a ofrecer el descanso semanal en otros días, diferentes de los mencionados antes si así lo han acordado en los convenios colectivos o individuales, pero no sin tener que añadir un “*spor*” a sus nominas. Hay situaciones excepcionales en las que los días de descanso se otorgan de forma acumulativa, después de que el trabajador ha prestado servicios durante 14 días ininterrumpidos, y en esta situación se recibe una compensación doble para su trabajo. La misma compensación se concede si los trabajadores, por culpa de las circunstancias, están obligados a suprimir su descanso para salvar los bienes de la empresa o incluso a los empleados en caso de accidentes o para evitar el deterioro del edificio en que desarrollan su actividad. En cualquier caso, queda claro que ambas legislaciones son respetuosas con el Derecho comunitario en este aspecto.

Lo que llama la atención es la situación de las *fiestas* en España, un tema del que no se ocupa el Derecho social europeo. A diferencia de Rumania donde no pasa esto, en España, las fiestas que tienen lugar durante la semana o el domingo pueden ser trasladadas a los lunes, y además, las comunidades autónomas pueden proponer sus propias fiestas locales que serán equivalentes con un día de fiesta con carácter retribuido y no recuperable. Otro aspecto que no está regulado en el Derecho rumano ni en el comunitario, es el de los *permisos*. En España, el empleado puede disponer de días libres retribuidos, cuando se dan las siguientes situaciones:

- a) en caso de matrimonio – 15 días
- b) dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves o hospitalización (valido para parientes hasta el segundo grado de consanguinidad): dos días, pero si implica un desplazamiento para el trabajador, el plazo será de cuatro días
- c) en caso de hijos prematuros
- d) por traslado del domicilio habitual (1 día)

- e) para cumplir un deber de carácter público y personal
- f) para la lactancia del menor (1 hora de ausencia)
- g) en caso de las víctimas de violencia de género o víctimas del terrorismo (reordenación del tiempo de trabajo, horario flexible,
- h) para encargarse del cuidado directo de un familiar, que no puede valerse por sí mismo
- i) cuidado directo del menor de doce años o una persona con discapacidad

El reglamento rumano se concentra más en las personas que deben asegurar la continuidad de sus servicios (las cadenas alimentarias, los médicos), que por lo tanto están obligadas a trabajar durante los días de fiesta. A cambio de su prestación, los empleados reciben una compensación económica (“*spor*” en el salario), o días libres retribuidas de los que puedan disfrutar dentro de 1 mes. La ley rumana solo se limita a mencionar algo de los permisos en la sección de las *vacaciones anuales*, donde el artículo 152, apartado 1 otorga a los trabajadores días libres retribuidas cuando se dan situaciones excepcionales de natura personal (familiar).

El análisis de las legislaciones nacionales de los dos países se cierra con la última sección del tiempo de trabajo: las *vacaciones anuales*. Le ley española permite a los trabajadores y a los empresarios establecer el periodo de vacaciones anuales en contratos colectivos o individuales, pero con dos condiciones: el número mínimo de días no podrá ser inferior a 30 (naturales), y tampoco podrá sustituirse por una compensación económica⁶⁰. El trabajador tendrá derecho a saber la fecha de las vacaciones anuales que le corresponde, con 2 meses antes de poder disfrutar de ellas⁶¹. Por un lado, la *Ley del Estatuto de los Trabajadores* subraya también el hecho de que, en caso de coincidencia del periodo de vacaciones anuales con la baja por maternidad, el parto o con el período de lactancia, la trabajadora en causa podrá disfrutar de sus vacaciones en un periodo distinto, después de que acabe lo mencionado anteriormente. En caso de que el trabajador no ha podido disfrutar de sus vacaciones por otras razones, diferentes de lo expuesto arriba, podrá hacer uso de su derecho siempre y cuando no hayan transcurrido 18 meses desde el final del año cuando se le otorgo ese derecho⁶². Por otro lado, tenemos la ley rumana que dedica más artículos a este capítulo (artículo 144-158), y que al mismo tiempo divide las vacaciones anuales entre: *vacaciones anuales* (el clásico, ordinario descanso anual), y *otras vacaciones*. Comenzaremos por el primer tipo, las vacaciones anuales generales mencionando que, a diferencia de España, Rumania ofrece a sus trabajadores un período de 20 días laborables (28 días naturales), por lo tanto ambas legislaciones nacionales son conformes con la normativa comunitaria, siendo la Española más beneficiosa⁶³. En el artículo 145, apartado 4-6, *Codul Muncii* dicta la misma decisión en caso de la trabajadora que tiene que dar a luz o

⁶⁰ Artículo 38, apartado 1 , 2, *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*

⁶¹ Artículo 38, apartado 3, *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*

⁶² *idem*

⁶³ Artículo 7, apartado 1; *DIRECTIVA 93/104/CE DEL CONSEJO de 23 de noviembre de 1993*

tiene que amamantar a su hijo, dicho de otra manera, le confiere el derecho a disfrutar de las vacaciones anuales aun cuando los periodos mencionados como excepciones coinciden con dicho descanso anual (como ya se ha podido notar en la ultima sentencia que hemos debatido en el apartado anterior), e impone al mismo tiempo el límite de 18 meses para los trabajadores que no podrán gozar de esas vacaciones, por otras razones. En concordancia con las Directivas comunitarias, se prohíbe la compensación económica por las vacaciones, excepto en caso de extinción laboral⁶⁴. A través del artículo 147 se pasa a la regulación de las *vacaciones anuales suplementarias* que supone añadir 3 días laborales retribuidas al periodo de vacaciones anuales generales pero solo en caso de las personas que trabajan en condiciones difíciles poniendo en riesgo su salud, para los ciegos, menores de 18 años y otras personas con discapacidades. Aunque el derecho a vacaciones anuales no puede ser sustituido o suprimido, el empleador, conforme a *Codul Muncii*, puede interrumpir sus vacaciones en casos excepcionales o cuando la presencia del trabajador es esencial para el desarrollo de la empresa⁶⁵. El empresario estará obligado a cubrir los gastos de dicho empleado por hacerle regresar al trabajo y en caso de que este sufriera algún perjuicio. Lo que no aparece en la legislación española, es la concesión de *vacaciones por formación profesional*⁶⁶, si bien se reconoce a los trabajadores que tengan al menos un año de antigüedad en la empresa un permiso retribuido de 20 horas anuales de formación, vinculada a la actividad de la empresa, un derecho que se introdujo por la reforma laboral del año 2012 en el artículo 23.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Como resumen de lo expuesto en dicho epígrafe, se puede deducir que tanto España como Rumania intentan armonizar sus legislaciones para atender a los objetivos establecidos por la Unión Europea en sus Directivas. Aunque hay aspectos regulados de forma diferente, esto no significa que el Derecho nacional no responde al intento comunitario de asegurar la salud y la seguridad del trabajador mediante la ordenación de su tiempo de trabajo, sino al contrario, ya que no han sido penalizados por el Derecho europeo debido al hecho de que sus disposiciones no perjudican al trabajador sino que en general establecen un nivel mas elevado de protección para él, cosa que los textos comunitarios permiten. Además, se ha podido ver que las legislaciones nacionales regulan conceptos que no siempre corresponden con la realidad de otro país, lo que acaba de individualizar dicho Estado (ej. *vacaciones por formación profesional, vacaciones suplementarias*). Para completar el análisis, exponemos a continuación una serie de estadísticas para ver especialmente la situación de España y Rumania en materia de tiempo de trabajo, si estos Estados siguen, respetan y aplican las leyes inculcadas por la Unión con el fin de beneficiar al trabajador. La información ha sido recopilada de las páginas web de la Unión Europea⁶⁷, como de las páginas nacionales de los Estados en cuestión⁶⁸

⁶⁴ Artículo 7, apartado 2; DIRECTIVA 93/104/CE DEL CONSEJO de 23 de noviembre de 1993; Artículo 146, apartado 3, *Codul Muncii*, Rumania

⁶⁵ Artículo 151, *Codul Muncii*, Rumania

⁶⁶ Artículo 154, *Codul Muncii*, Rumania

⁶⁷ [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Labour_market_and_Labour_force_survey_\(LFS\)_statistics](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Labour_market_and_Labour_force_survey_(LFS)_statistics)

⁶⁸ <http://www.ine.es/> ; <http://www.insse.ro/cms/>

6.- CONCLUSIONES

Toda la información expuesta en el presente Trabajo de fin de Máster ha tenido como propósito esbozar el complejo marco jurídico europeo en materia de tiempo de trabajo y su aplicación en dos países integrantes: España y Rumania. Para lograrlo, hemos analizado la Directiva 2003/88/CE, estudiado la jurisprudencia comunitaria que trata este tema, y examinado la legislación nacional de esos dos Estados Miembros. De esta manera, se ha podido identificar en qué medida se ha alcanzado la armonización de las dos normativas: la española y la rumana.

Hemos visto que a diferencia del reglamento, que es un instrumento de aplicación directa e inmediata, a través del que la Unión impone su voluntad, subrayando de este modo la supremacía del Derecho comunitario, las Directivas constituyen una forma más suave de regulación que permite a los Estados Miembros adoptar las medidas necesarias para aproximar su Derecho a la normativa comunitaria con el fin de contribuir, en nuestro caso, al bienestar, a la protección y a defensa de la seguridad y salud del empleado en el trabajo, eso sí, dentro de un plazo determinado. Dejando un cierto margen de aplicación en manos de los Estados, se puede notar fácilmente el dialogo democrático al que se intenta dar vida, con el fin de que los miembros del grupo no pierdan su soberanía o el poder de regular aspectos como la ordenación del tiempo de trabajo, en este caso, que tiene que ver más con la organización nacional de cada país, dado que cada ordenamiento laboral se rige por unas reglas más o menos distintas que deben adaptarse a las particularidades del mercado laboral estatal. Como resultado, la Unión Europea intenta promover una protección mínima en materia de tiempo de trabajo a todos los trabajadores comunitarios, aunque dando margen a los Estados para introducir excepciones (cláusulas *opt out*, colectivos de trabajadores con especiales características, etc) y, también, para establecer mejoras (menos tiempo de trabajo, más vacaciones, descansos más largos, etc.).

Hay ocasiones en que los Estados o bien han tardado en ajustar su legislación, saliendo del plazo establecido por la Directiva, o bien han transpuesto de manera errónea las disposiciones, perjudicando los derechos del trabajador. Ante esta vulneración del Derecho Comunitario, es especialmente relevante el papel que desempeña la interpretación del TJUE, que mediante cuestiones prejudiciales ha guiado la aplicación del Derecho de los Estados miembros hacia la conformidad con las Directivas. Al respecto, ha sido fundamental la labor de este tribunal en cuestiones como la noción misma de tiempo de trabajo, que ha sido ampliada incluso más allá de la literalidad de la norma comunitaria, o en lo concerniente al disfrute del periodo de vacaciones, cuando este concurre con situaciones en las que el trabajador se encuentra de baja, ofreciendo un nivel de protección a los trabajadores superior al anteriormente previsto.

Atendiendo a las legislaciones nacionales de España y Rumania, 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 y Codul Muncii, fue posible realizar una comparación, tanto entre los dos documentos nacionales, como entre ellos y la norma europea. El análisis ha demostrado que ambos países tratan de acompañar sus leyes a la legislación

comunitaria, presentando en algunos puntos un nivel de coincidencia muy elevado. Por lo general, sus regulaciones no ofrecen grandes excepciones ni discrepancias, o por decirlo de otra manera, aunque en algunos casos no son idénticas a lo establecido en las Directivas, no ponen en peligro la protección del trabajador, sino que son respetuosos con los estándares de cantidad de tiempo de trabajo y períodos de descansos, así como con los conceptos y protección de trabajadores nocturnos o a turnos. Solamente resulta cuestionable que la legislación española establezca como periodo de referencia para determinar la jornada máxima el año, cuando por regla general la normativa de la UE parece requerir que no se tomen periodos superiores a los cuatro meses. Igualmente, las tablas que hemos seleccionado en nuestro trabajo son buena prueba de que el Derecho nacional está dispuesto a hacer los esfuerzos necesarios para garantizar la protección de sus trabajadores tal y como lo dispone la comunidad política de la que es parte.

Como idea general después de haber realizado este trabajo, consideramos absolutamente necesaria la transposición correcta y completa de las Directivas comunitarias en el Derecho nacional de cada Estado Miembro, para evitar que el trabajador esté explotado por su empresario haciéndole trabajar horas extras sin recibir una compensación justa, o estableciendo períodos de descanso insuficientes para la recuperación del trabajador, conduciendo de este modo a su agotamiento físico o mental. En cualquier caso, no parece que deba concebirse la regulación europea del tiempo de trabajo únicamente desde una perspectiva de la protección de la seguridad y la salud, sino que debe entenderse, por un lado, como un estándar social que implica una mejor calidad de vida para los trabajadores europeos, de forma que puedan compaginar el trabajo con la familia y el ocio; y por otro, de un elemento regulador que contribuye a evitar el dumping social dentro del mercado único.

ANEXOS I: ABREVIATURAS

UE – Unión Europea

CE- Comunidades Europeas

EM – Estado Miembro

TJUE – Tribunal de Justicia de la Unión Europea

STJUE – Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea

OIT – Organización Internacional del Trabajo

CCOO – Comisiones Obreras

SIMAP - Sindicato de Médicos de Asistencia Pública

ANEXO II: TABLAS Y GRÁFICOS

MEDIA DE LAS HORAS TRABAJADAS POR SEMANA⁶⁹

PAIS	MUJERES (2015)	HOMBRES (2015)	TOTAL (2015)	MUJERES (2016)	HOMBRES (2016)	TOTAL (2016)
UNION EUROPEA	33.7	40.1	37.1	33.7	40.0	37.1
EUROZONA	32.7	39.7	36.5	32.8	39.6	36.5
ESPAÑA	34.6	40.4	37.8	34.6	40.3	37.7

⁶⁹ Atendiendo al “trabajo principal”, sea a tiempo completo o tiempo parcial, incluyendo horas extraordinarias
http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsq_ewhun2&lang=en

RUMANIA	39.3	40.3	39.8	39.5	40.4	40.0
----------------	------	------	------	------	------	------

HORAS EXTRAORDINARIAS TRABAJADAS (en %)⁷⁰

PAIS	MUJERES (2015)	HOMBRES (2015)	TOTAL (2015)	MUJERES (2016)	HOMBRES (2016)	TOTAL (2016)
UNION EUROPEA	5.2%	14.4%	10.2%	5.1%	14.0%	9.9%
EUROZONA	5.1%	14.0%	9.8%	5.0%	13.6%	9.6%
ESPAÑA	5.2%	13.7%	9.8%	5.0%	12.6%	9.1%
RUMANIA	1.6%	3.4%	2.7%	1.5%	3.4%	2.6

NUMERO DE TRABAJADORES NOCTURNOS (en %)

PAIS	MUJERES (2015)	HOMBRES (2015)	TOTAL (2015)	MUJERES (2016)	HOMBRES (2016)	TOTAL (2016)
UNION EUROPEA	4.3%	7.7%	6.1%	4.4%	7.6%	6.1%
EUROZONA	4.7%	8.7%	6.8%	4.7%	8.4%	6.7%
ESPAÑA	4.1%	7.3%	5.9%	4.1%	7.2%	5.8%

⁷⁰ <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>

RUMANIA	3.8%	6.4%	5.3%	3.9%	6.1%	5.2%
----------------	------	------	------	------	------	------

EMPLEADOS QUE TRABAJAN POR LA TARDE⁷¹ (en %)

PAIS	MUJERES (2015)	HOMBRES (2015)	TOTAL (2015)	MUJERES (2016)	HOMBRES (2016)	TOTAL (2016)
UNION EUROPEA	14.4%	17.4%	16.0%	14.4%	17.3%	15.9%
EUROZONA	16.4%	20.2%	18.4%	16.5%	20.0%	18.4%
ESPAÑA	17.3%	21.2%	19.4%	17.5%	21.1%	19.5%
RUMANIA	15.0%	16.4%	15.8%	14.7%	15.4%	15.1%

PERSONAS QUE TRABAN EN LOS FINES DE SEMANA⁷² (en %)

PAIS	MUJERES (2015)	HOMBRES (2015)	TOTAL (2015)	MUJERES (2016)	HOMBRES (2016)	TOTAL (2016)
UNION EUROPEA	26.8%	28.1%	27.5%	26.7%	27.7%	27.3%

⁷¹ http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_ewpeve&lang=en

⁷² http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_goe_3b3&lang=en

EUROZONA	29.5%	29.4%	29.6%	29.6%	29.2%	29.5%
ESPAÑA	31.8%	31.9%	31.9%	31.5%	31.3%	31.4%
RUMANIA	27.8%	30.3%	29.2%	27.1%	29.8%	28.6%

PERSONAS TRABAJANDO DESDE CASA⁷³ (en %)

PAIS	MUJERES (2014)	HOMBRES (2014)	TOTAL (2014)	MUJERES (2015)	HOMBRES (2015)	TOTAL (2015)
UNION EUROPEA	13.2%	13.7%	13.4%	14.1%	14.7%	14.5%
EUROZONA	11.4%	12.2%	11.8%	12.7%	13.5%	13.1%
ESPAÑA	6.3%	7.2%	6.8%	5.8%	7.0%	6.4%
RUMANIA	0.8%	0.5%	0.6%	0.9%	0.7%	0.8%

PERSONAS QUE TRABAJAN HORAS EXTRAORDINARIAS⁷⁴ (en %)

⁷³ http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfst_hhwahchi&lang=en

⁷⁴ http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfso_04peovisco&lang=en

PAIS	MUJERES (2004)	HOMBRES (2004)	TOTAL (2004)
UNION EUROPEA (27)	8.7%	13.4%	11.2%
EUROZONA (18)	6.7%	11.1%	9.1%
ESPAÑA	2.5%	5.6%	4.4%
RUMANIA	3.5%	5.4%	4.5%

MEDIA DE LAS HORAS EXTRAORDINARIAS TRABAJADAS⁷⁵

PAIS	MUJERES (2004)	HOMBRES (2004)	TOTAL (2004)
UNION EUROPEA (27)	0.8	1.4	1.1
EUROZONA (18)	0.6	1.2	1.0
ESPAÑA	0.1%	0.2	0.2
RUMANIA	0.4	0.7	0.5

⁷⁵ http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfs0_04avovisco&lang=en

NUMERO MEDIO DE HORAS EXTRAORDINARIAS PAGADAS⁷⁶

PAIS	MUJERES (2004)	HOMBRES (2004)	TOTAL (2004)
UNION EUROPEA (27)	0.3	0.7	0.5
EUROZONA (18)	0.2	0.6	0.4
ESPAÑA	0.0	0.2	0.1
RUMANIA	0.3	0.5	0.4

PERSONAS QUE RABAJAN A TIEMPO PARCIAL⁷⁷ (en %)

PAIS	TOTAL (2015)	TOTAL (2016)
UNION EUROPEA	32.1%	32.4%
EUROZONA	32.3%	32.8%
ESPAÑA	37.9%	38.7%

⁷⁶ http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfs0_04avpoisco&lang=en

⁷⁷ <http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tps00159&plugin=1>

La estadística incluye trabajos fijos discontinuos, fijos periódico y trabajadores de temporada.

RUMANIA	19.2%	16.5%
----------------	-------	-------

NUMERO DE HORAS POR SEMANA EN CASO DE LA JORNADA COMPLETA⁷⁸

PAIS	TOTAL (2015)	TOTAL (2016)
UNION EUROPEA	41.4	41.4
EUROZONA	41.2	41.1
ESPAÑA	41.4	41.2
RUMANIA	40.4	40.4

NUMERO DE HORAS POR SEMANA EN CASO DE TIEMPO PARCIAL⁷⁹

PAIS	TOTAL (2015)	TOTAL (2016)
UNION EUROPEA	20.2	20.3

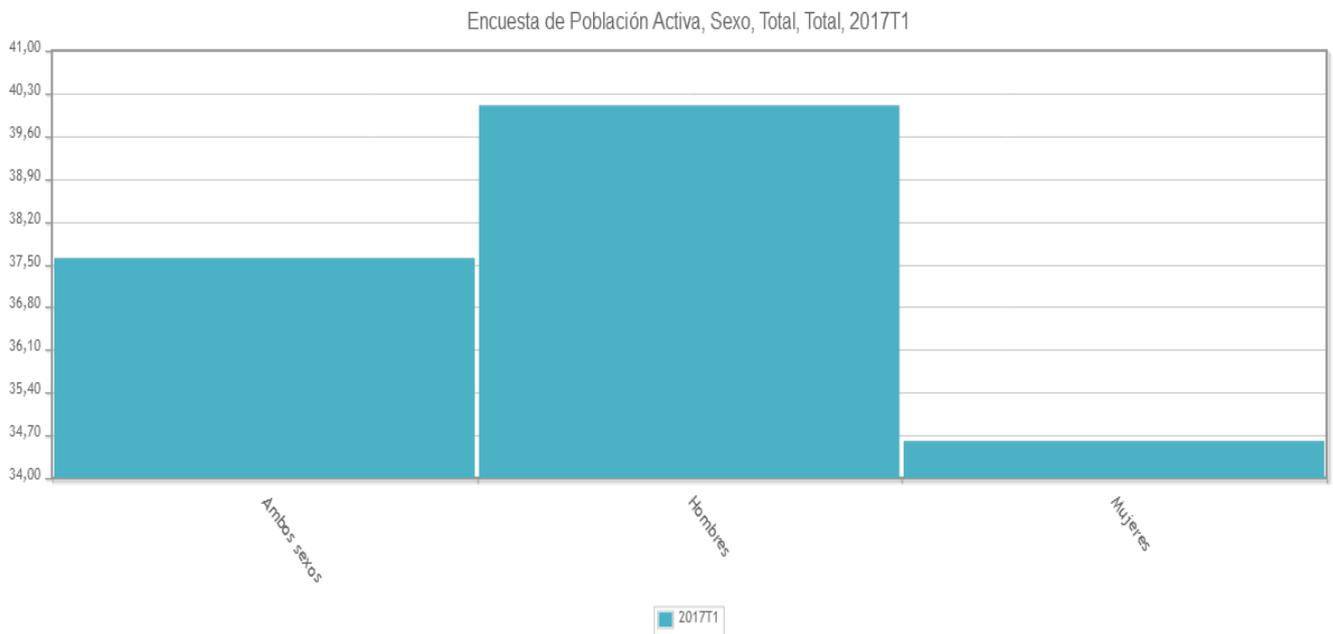
⁷⁸ <http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&plugin=1&language=en&pcode=tps00071>

⁷⁹ <http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&plugin=1&language=en&pcode=tps00070>

EUROZONA	20.2	20.3
ESPAÑA	18.9	18.9
RUMANIA	22.9	23.5

NUMERO MEDIO DE HORAS SEMANALES HABITUALMENTE TRABAJADAS POR TODOS LOS OCUPADOS POR SEXO⁸⁰

Número medio de horas semanales habitualmente trabajadas por todos los ocupados por situación profesional, sexo y rama de actividad (empleo p

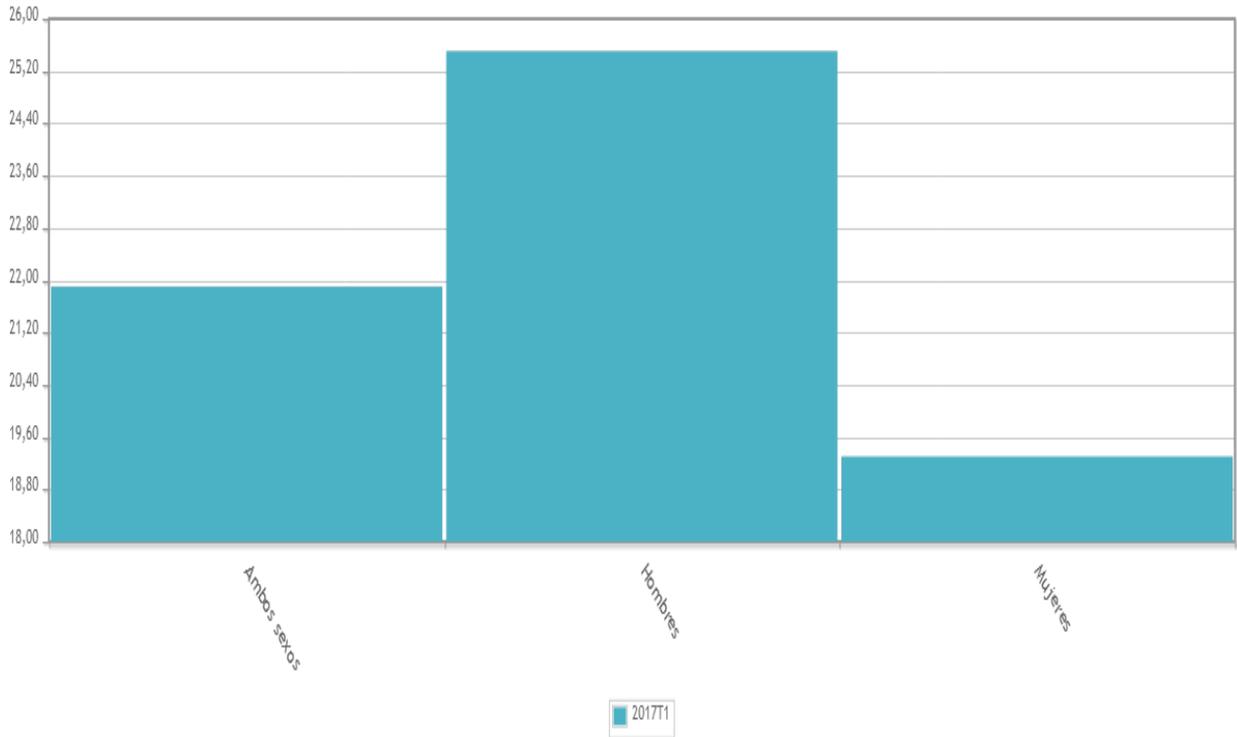


NUMERO MEDIO DE HORAS EFECTIVAS SEMANANLES TRABAJADAS POR TODOS LOS OCUPADOS SUBEMPLEADOS POR SEXO⁸¹

⁸⁰ <http://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=4324>

⁸¹ <http://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=4486>

Número medio de horas efectivas semanales trabajadas por todos los ocupados subempleados por ocupación, sexo y sector económico
Encuesta de Población Activa, Sexo, Total, Total, 2017T1



HORAS DE TRABAJO⁸²

PAIS	AÑO	HORAS TRABAJADAS POR SEMANA	PERSONAS QUE TRABAJAN MENOS DE 30 HORAS A LA SEMANA (%)	PERSONAS QUE TRABAJAN ENTRE 30-48 HORAS POR SEMANA (%)	PERSONAS QUE TRABAJAN MAS DE 48 HORAS POR SEMANA (%)
ESPAÑA	2015	37	17.1%	66.6%	5.4%
RUMANIA	2015	39	1.2.%	93.8%	3.1%

⁸²http://www.ilo.org/ilostat/faces/oracle/webcenter/portalapp/pagehierarchy/Page3.jspx?MBI_ID=8&_adf.ctrl-state=svi193i7w_33&_afLoop=527088582272164&_afWindowMode=0&_afWindowId=svi193i7w_30#!%40%40%3F_afWindowId%3Dsvi193i7w_30%26_afLoop%3D527088582272164%26MBI_ID%3D8%26_afWindowMo de%3D0%26_adf.ctrl-state%3D1cpjdljnz6_9

ANEXO III: BIBLIOGRAFÍA

DURÁN LÓPEZ, F.: “Directiva de tiempo de trabajo: sin motivo de alarma”, *Revista del Consejo General de la Abogacía*, nº 51, 2008.

VV.AA.: *Lecciones de derecho social de la Unión Europea*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2012.

EUR-LEX

<http://eur-lex.europa.eu/homepage.html?locale=es>

EUROSTAT

[http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Labour_market_and_Labour_force_survey_\(LFS\)_statistics](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Labour_market_and_Labour_force_survey_(LFS)_statistics)

http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsq_ewhun2&lang=en

<http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>

http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_qoe_3a4&lang=en

http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_ewpeve&lang=en

http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_qoe_3b3&lang=en

http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfst_hhwahchi&lang=en

http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfs0_04peovisco&lang=en

http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfs0_04avovisco&lang=en

http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfs0_04avpoisco&lang=en

<http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tps00159&plugin=1>

<http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&plugin=1&language=en&pcode=tps00071>

<http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&plugin=1&language=en&pcode=tps00070>

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADISTICA

<http://www.ine.es/>

<http://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=4324>

<http://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=4486>

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

<http://www.ilo.org/global/lang--es/index.htm>

http://www.ilo.org/ilostat/faces/oracle/webcenter/portalapp/pagehierarchy/Page3.jspx?MBI_ID=8&_afLoop=522044846783185&_afWindowMode=0&_afWindowId=svi193i7w_1#!%40%40%3F_afWindowId%3Dsvi193i7w_1%26_afLoop%3D522044846783185%26MBI_ID%3D8%26_afWindowMode%3D0%26_adf.ctrl-state%3Dsvi193i7w_33

LEGISLACION NACIONAL

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;
<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>

Codul Muncii de 22 decembrie 2005, <http://www.codulmuncii.ro/integral.php>

JURISPRUDENCIA DEL TJ

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA de 12 de julio de 1984, Hofmann, 184/83, Rec. p. 3047

<http://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/40ea2dd2-2894-4b93-aca7-f382bea4bd6f/language-es/format-RDF>

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA de 26 de febrero de 1986, Marshall

<http://alberguweb.uva.es/javiermatia/wp-content/uploads/2016/02/54-STJCCEE-Marshall-1986.pdf>

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA de 22 de junio 1989, Costanzo, 103/88, Rec. p. 1839

<http://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?docid=96045&doclang=ES>

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA de 19 de noviembre de 1991, Francovich y otros, C-6/90 y C-9/90, Rec. p. I-5357

<http://alberguweb.uva.es/javiermatia/wp-content/uploads/2016/02/58-STJCCEE-Francovich-y-Bonifaci-1991.pdf>

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA de 19 de mayo de 1992, Mulder y otros/Consejo y Comisión, C-104/89 y C-37/90, Rec. p. I-3061

<http://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?text=&docid=97732&pageIndex=0&doclang=ES&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=78858>

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA de 14 de julio de 1994, Faccini Dori, C-91/92, Rec. p. I-3325

<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A61992CJ0091>

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA de 30 de noviembre de 1995, Reinhard Gebhard contra Consiglio dell'Ordine degli Avvocati e Procuratori di Milano

<http://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?docid=99599&doclang=ES>

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA de 5 de marzo de 1996, Brasserie du pêcheur y Factortame, C-46/93 y C-48/93, Rec. p. I-1029

<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A61993CJ0046>

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA de 13 de julio de 1999

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA de 7 de diciembre de 1999, y el de Madrid

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA de 10 de febrero de 2000, Fitzwilliam Executive Search Ltd contra Bestuur van het Landelijk instituut sociale verzekeringen

<http://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?jsessionid=9ea7d2dc30db7a1e76687f084e6a80589110c630445f.e34KaxiLc3qMb40Rch0SaxuLax50?text=&docid=44988&pageIndex=0&doclang=ES&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=966342>

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA de 3 de octubre de 2000, Sindicato de Médicos de Asistencia Pública (SIMAP) contra Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana

<http://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?text=&docid=45703&pageIndex=0&doclang=ES&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=5082731>

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA de 7 de enero de 2004, Wells, C-201/02, Rec. p. I-723, K.B. y National Health Service Pensions Agency

<http://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?docid=48823&doclang=ES>

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA de 18 de marzo de 2004, María Paz Merino Gómez contra Continental Industrias del Caucho, S.A

<http://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?jsessionid=9ea7d2dc30dd36bd5852c8cd49479d7b8c2ec1d18175.e34KaxiLc3qMb40Rch0SaxuPb3n0?text=&docid=49006&pageIndex=0&doclang=ES&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=404253>

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA de 5 de octubre de 2004, Pfeiffer y otros, C-397/01 a C-403/01, Rec. p. I-8835

<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:62001CJ0397&from=ES>

Auto de 14 de julio de 2005, Personalrat der Feuerwehr Hamburg, C-52/04, Rec. p. I-7111, Personalrat der Feuerwehr Hamburg contra Leiter der Feuerwehr Hamburg
<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A62004CO0052>

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA de 11 de enero de 2007, ITC, C-208/05, Rec. p. I-181, ITC Innovative Technology Center GmbH y Bundesagentur für Arbeit
<http://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?jsessionid=9ea7d2dc30dc56ca924b72e74a9b84c99b0bfe5f9fa7.e34KaxiLc3qMb40Rch0SaxuNa310?docid=64739&pageIndex=0&doclang=ES&dir=&occ=first&part=1&cid=64473>

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA de 20 de enero de 2009, Schultz-Hoff y otros, C-350/06 y C-520/06, Rec. p. I-179
<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=74017&pageIndex=0&doclang=es&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=505973>

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA de 26 de enero de 2010, Transportes Urbanos y Servicios Generales, C-118/08, Rec. p. I-635
<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?docid=72659&doclang=ES>

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA de 19 de enero de 2010, Küçükdeveci, C-555/07, Rec. p. I-365, apartado 46;
<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=72658&pageIndex=0&doclang=ES&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=507068>

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA de 21 de octubre de 2010, Padawan SL contra Sociedad General de Autores y Editores de España (SGAE)
<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=83633&pageIndex=0&doclang=es&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=503967>

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA de 25 de noviembre de 2010, Comisión Europea contra República Italiana
<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:62009CJ0429&qid=1493289421245&from=ES>

Auto de 7 de abril de 2011, May, C-519/09, Rec. p. I-2761
SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA de 22 de noviembre de 2011, KHS AG contra Winfried Schulte
<http://www.asesoriayempresas.es/jurisprudencia/JURIDICO/107953/sentencia-tjue-de-22-de-noviembre-de-2011-limite-a-la-compensacion-economica-de-vacaciones-anua>

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA de 24 de enero de 2012, Domínguez, C-282/10
<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=118341&pageIndex=0&doclang=ES&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=505928>

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA de 3 de mayo 2012, Georg Neidel contra Stadt Frankfurt am Main

<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:62010CJ0337&qid=1490610188025&from=E>

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA de 10 de septiembre de 2015,
Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones Obreras (CC.OO.) y Tyco
Integrated Security, S.L.

<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?docid=167291&doclang=ES>