



Carlos Sedano
Asesor Laboral de CEHAT

Trabajar doce días consecutivos sin descanso semanal es legal según el TJUE

El Tribunal de Justicia de la Unión Europea ha dictaminado, en sentencia de 9 de noviembre de 2017, que el artículo 5 de la Directiva 2003/88/CE, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, debe interpretarse en el sentido de que no exige que el periodo mínimo de descanso semanal ininterrumpido de veinticuatro

horas al que tiene derecho todo trabajador en el espacio de la Unión Europea, sea concedido a más tardar el día siguiente de un periodo de seis días de trabajo consecutivos, pero sí impone que sea concedido dentro de cada periodo de siete días, concebido éste como un periodo de referencia, posibilitaría la prestación de servicios consecutiva por un periodo de doce días.

Un empleado, nacional de Portugal, demandó a su empresa -explotadora de un casino- porque ésta no le había concedido el descanso semanal que aquél estimaba le correspondía. El trabajador tenía organizado su trabajo de acuerdo con periodos de trabajo y de descanso rotativos. En virtud de un expediente colectivo, el demandante vio extinguido su contrato de trabajo; en ese momento reclamó a la empresa la suma de 18.602 euros en concepto de indemnización de daños y perjuicios, basándose en que se le debían haber remunerado los séptimos días trabajados, como horas extraordinarias, pues no había disfrutado de descanso compensatorio alguno y, según el artículo 5 de la Directiva 2003/88, la empresa viene obligada a conceder un día de descanso a más tardar después de seis días de trabajo consecutivos. La empresa demandada, por su parte, oponía que ni el derecho de la Unión, ni la legislación nacional portuguesa impongan un límite de días de trabajo consecutivos, siempre que el empleado disfrute de un periodo de descanso por cada siete días de trabajo.

El Tribunal de Apelación de Oporto, en Portugal, elevó una cuestión prejudicial al TJUE, a los efectos de que este último analizara el artículo 5 de la Directiva 2003/88/CE, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo.

El artículo 5 de la Directiva, que lleva por título «descanso semanal», establece que: «Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para que todos los trabajadores disfruten, por cada periodo de siete días, de un periodo mínimo de descanso ininterrumpido de veinticuatro horas, a las que se añadirán las once horas de descanso diario establecidas en el artículo 3»; este último, bajo el epígrafe de «descanso diario», dispone que «Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para que todos los trabajadores disfruten de un periodo mínimo de descanso diario de once horas consecutivas en el curso de cada periodo de veinticuatro horas». Igualmente el artículo 16, con el epígrafe «periodos de referencia», posibilita a los Estados miembros establecer un periodo de referencia que no exceda de catorce días para hacer efectivo el descanso semanal.

Por su parte, el Código de Trabajo de Portugal establece que el trabajador tendrá derecho, como mínimo, a un día de descanso a la semana, al que se añadirá un periodo de once horas, que corresponde a la duración mínima de descanso diario.

El TJUE interpreta el artículo 5 de la Directiva 2003/88, y más concretamente

los términos “por cada periodo de siete días”, aclarando que al no tener dicho precepto remisión alguna al derecho nacional de los Estados miembros, dicha expresión debe interpretarse de manera uniforme en el territorio de la Unión. Entiende al Tribunal que el artículo no precisa el momento en que debe disfrutarse ese periodo mínimo de descanso y confiere, por tanto, una cierta flexibilidad a la hora de elegir dicho momento; establece que los siete días pueden entenderse como periodo de referencia, esto es, como un periodo fijo dentro del cual deben concederse un determinado número de horas de descanso consecutivas, con independencia del momento en que se concedan tales horas de descanso, y no exigiendo que el número de horas de trabajo se reparta por igual.

Por ello concluye que el artículo 5 de la directiva lo que establece es un periodo mínimo de descanso ininterrumpido de

veinticuatro horas, a las que se añadirán la once horas de descanso diario, que puede concederse en cualquier momento dentro de cada periodo de siete días. Dicho precepto, a juicio del Tribunal, permite una cierta flexibilidad en las medidas que establece y además, aprecia que dicha interpretación puede beneficiar tanto al empresario como al trabajador pues permite que se concedan varios días de descanso consecutivos al término de un periodo de referencia o comienzo del siguiente. No se opone, por tanto, el citado artículo a una normativa nacional que no garantice a un trabajador la posibilidad de disfrutar de un periodo mínimo de descanso a más tardar el día inmediatamente siguiente a los seis días consecutivos de trabajo.

Concluye diciendo, en definitiva, que el artículo 5 de la Directiva 2003/88/CE no exige que el periodo de descanso semanal ininterrumpido de veinticuatro horas al que tiene derecho todo trabajador sea con-

cedido a más tardar el día siguiente a un periodo de siete días de trabajo consecutivos, pero sí que impone que sea concedido dentro de cada periodo de siete días.

La sentencia comentada ha sido interpretada en los foros jurídicos en el sentido de que, de acuerdo con dicha interpretación, es posible trabajar hasta doce días consecutivos, pues, tomando como referencia un periodo de dos semanas, si el empleado librara, por ejemplo, el primer día de un periodo de siete días, y el último de otro periodo de siete días, prestaría servicios doce días consecutivos sin descansar.

A la luz de esta interpretación debemos analizar el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, el cual dispone que los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal, acumulable por periodos de hasta catorce días, de día y medio ininterrumpido, lo que posibilita que el descanso semanal no sea disfrutado ineludiblemente al día siguiente del sexto día de trabajo, sino dentro de los siete días de la semana, o, como en el ejemplo anterior, al principio del primer periodo semanal y al final del segundo periodo semanal.

El Estatuto de los Trabajadores dispone que tendrán derecho a un descanso mínimo semanal

