

# RÉGIMEN JURÍDICO Y PRONUNCIAMIENTOS JUDICIALES DEL TIEMPO DE TRABAJO EN LA UNIÓN EUROPEA

Implicaciones en España

M.<sup>a</sup> Olaya Martín Rodríguez



COMARES

---

---

**RÉGIMEN JURÍDICO Y PRONUNCIAMIENTOS JUDICIALES  
DEL TIEMPO DE TRABAJO EN LA UNIÓN EUROPEA**



---

M.<sup>a</sup> OLAYA MARTÍN RODRÍGUEZ

RÉGIMEN JURÍDICO  
Y PRONUNCIAMIENTOS  
JUDICIALES DEL TIEMPO  
DE TRABAJO  
EN LA UNIÓN EUROPEA  
*Implicaciones en España*

*Granada, 2021*

---

---

BIBLIOTECA COMARES DE CIENCIA JURÍDICA

© M.<sup>a</sup> Olaya Martín Rodríguez

Editorial Comares, S.L.

Polígono Juncaril

C/ Baza, parcela 208

18220 Albolote (Granada)

Tlf.: 958 465 382

<https://www.comares.com> • E-mail: [libreriacomares@comares.com](mailto:libreriacomares@comares.com)

<https://www.facebook.com/Comares> • <https://twitter.com/comareseditor>

<https://www.instagram.com/editorialcomares>

ISBN: 978-84-1369-116-9 • Depósito legal: Gr. 64/2021

FOTOCOMPOSICIÓN, IMPRESIÓN Y ENCUADERNACIÓN: COMARES

## AGRADECIMIENTOS

*A mis padres, por su tiempo de trabajo, vida y dedicación,  
a mis hermanos, por lo que representan para mí  
y por ser una parte importante de mi vida,  
a mi esposo, por su comprensión,  
apoyo y su confianza incondicional.*

...«El tiempo es decidido,  
no suena su campana,  
se acrecienta, camina,  
por dentro de nosotros»...

Neruda, P. «Oda al tiempo».



---

---

## SUMARIO

1.—CONSIDERACIONES GENERALES .....	1
2.—PRIMERAS REFERENCIAS AL TIEMPO DE TRABAJO EN DOCUMENTOS DECLARATIVOS Y TRATADOS O NORMAS INTERNACIONALES .....	7
3.—ORIGEN Y BASES NORMATIVAS DE LA ORDENACIÓN COMUNITARIA DEL TIEMPO DE TRABAJO .....	17
4.—LA APORTACIÓN DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA .....	25
5.—LA DIRECTIVA 93/104/CE: ESTRUCTURA Y RASGOS ESENCIALES .....	29
6.—LA NUEVA ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO: LA DIRECTIVA 2003/88/CE .....	35
7.—DIRECTIVAS SECTORIALES SOBRE TIEMPO DE TRABAJO .....	41
8.—ÁMBITO DE APLICACIÓN FUNCIONAL Y MATERIAL (SECTORES AFECTADOS) .....	47
9.—ÁMBITO DE APLICACIÓN PERSONAL (GRUPOS DE TRABAJADORES EXCLUIDOS) .....	53
10.—CONCEPTOS BÁSICOS: TIEMPO DE TRABAJO Y PERIODO DE DESCANSO .....	57
11.—JORNADA MÁXIMA DE TRABAJO Y EXCLUSIÓN VOLUNTARIA .....	63
12.—CÓMPUTO DE LA JORNADA DE TRABAJO .....	69
13.—DESCANSO DIARIO O ENTRE JORNADAS .....	79
14.—DESCANSO SEMANAL .....	83



15.—YUXTAPOSICIÓN DEL DESCANSO DIARIO Y SEMANAL . . . . .	87
16.—PAUSAS Y OTRAS INTERRUPCIONES. . . . .	89
17.—VACACIONES ANUALES. . . . .	91
18.—YUXTAPOSICIÓN DEL INICIO DE LAS VACACIONES Y DESCANSO SEMANAL . . . . .	109
19.—REGISTRO DE JORNADA, TRABAJO A DISTANCIA, TELETRABAJO Y DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL. . . . .	111
20.—PROYECCIÓN DE LA ORDENACIÓN COMUNITARIA SOBRE LOS PAÍSES MIEMBROS. ESPECIALMENTE EN ESPAÑA. . . . .	117
21.—EL PROCESO DE REVISIÓN DE LA DIRECTIVA 2003/88/CE INICIADO EN 2004: PAUWTAS Y FASES. . . . .	125
22.—REFLEXIONES FINALES . . . . .	139
BIBLIOGRAFÍA . . . . .	145
RELACIÓN DE SENTENCIAS DEL TJUE . . . . .	149

---

---

## CONSIDERACIONES GENERALES

El tiempo de trabajo, el descanso, la organización de las horas de trabajo y los periodos de descanso; en definitiva, cualquier aspecto que constituye la ordenación del tiempo de trabajo, requiere ser tratado y estudiado desde varios puntos de vista: social, económico y, por supuesto, jurídico. De hecho, hay que comenzar precisando que sin duda el tema objeto aquí de investigación ha sido tradicionalmente tratado desde distintas perspectivas. Desde que aparece la regulación jurídica del trabajo asalariado tal y como se conoce actualmente se ha venido produciendo una controvertida problemática a la hora de determinar cuál podría ser la idónea duración y distribución de la jornada de trabajo. Desde un punto de vista social se ha pretendido delimitar el concepto y acortar la duración del tiempo de trabajo, manifestando al respecto que la jornada laboral debe ser el tiempo mínimo durante el cual ha de trabajar una persona para obtener un salario suficiente que le permita satisfacer sus necesidades naturales.

Junto a esa posición más social existe otro criterio económico o empresarial, bajo el cual el empresario fija y paga un salario con el fin de obtener cierto beneficio económico<sup>1</sup>. En efecto, jornada de trabajo plantea el dilema de que, por un lado, debe asegurar la subsistencia del trabajador, pero por otro, debe generar beneficio económico a la empresa<sup>2</sup>. De acuerdo con estos planteamientos, es primordial, por

<sup>1</sup> Véase RECIO ANDREU, A. «La jornada laboral: una cuestión multiforme», en AAVV, *Sindicatos y cambios económicos y sociales* (coordinadores GARCÍA LASO, A. y SANGUINETI RAYMOND, W.), Salamanca, Ediciones de la Universidad de Salamanca, 2002, págs. 171-175.

<sup>2</sup> La regulación del tiempo de trabajo implica lograr un delicado equilibrio entre dos partes, empresarios y trabajadores. Por un lado, tanto los trabajadores como los empresarios tienen un incentivo económico para trabajar largas jornadas con el fin de ganar más. Es obvio que a un mayor número de horas trabajadas se aumenta los márgenes de beneficio del empresario. Por su parte, los trabajadores

una parte, precisar una jornada mínima, es decir, suficientemente completa para que el empresario pueda obtener un beneficio empresarial o una rentabilidad y así garantizar la sostenibilidad de la empresa<sup>3</sup>; pero, por otro lado, es necesario limitar esa jornada concretando, un máximo de tiempo de trabajo, a fin de proteger o custodiar la salud de los trabajadores<sup>4</sup>.

A su vez, desde un punto de vista jurídico la ordenación del tiempo de trabajo es una de las materias centrales del Derecho Laboral como se verá de largo en este estudio. Además, existen otros aspectos por los que la regulación del tiempo de trabajo resulta de gran importancia, como puede ser la tutela de intereses generales y de orden público, ya que hay ciertas reglas sobre tiempo de trabajo que rigen en actividades de riesgo cuya mala práctica puede causar graves daños a terceros o actividades cuya correcta ejecución reclama un servicio o atención continuada, como pueden ser los servicios sanitarios. Asimismo, la preocupación por reducir la jornada laboral también ha estado vinculada o relacionada con la idea de repartir mejor el empleo disponible para reducir las elevadas tasas de desempleo<sup>5</sup>.

En fin, la preocupación por la limitación o regulación del tiempo de trabajo ha sido una de las cuestiones tratadas a nivel internacional en diversos foros organizados al respecto<sup>6</sup>. Tal intranquilidad se puede observar igualmente cuando se estudian las legislaciones de países de nuestro entorno y es que los esfuerzos para reducir

---

pueden estar inclinados a trabajar más horas para ganar un sueldo superior y mejorar sus condiciones de vida. Pero, por otro lado, trabajar durante demasiadas horas puede tener efectos negativos sobre la seguridad y salud de los trabajadores debido a descanso insuficiente y la duración excesiva del trabajador (por ejemplo, aumenta el riesgo de sufrir un accidente de trabajo debido a la fatiga, agotamiento), etc., Deloitte, *Study to support an Impact Assessment on further action at European Level regarding Directive 2003/88/EC and the evolution of working time organization*, Centre for Strategy and Evolution Services, Belgium, 2010, pág. 8.

<sup>3</sup> Organización Internacional de Trabajo, *Garantizar un tiempo de trabajo decente para el futuro, Conferencia Internacional del Trabajo, 107.ª reunión*, Ginebra, OIT, 2018, pág. 2. Es interesante destacar como la Organización Internacional de Empleadores observa que «una regulación adecuada del tiempo de trabajo puede tener una incidencia considerable en la elaboración de reglamentaciones para organizar el tiempo de trabajo de manera eficaz, la cual repercute a su vez en el rendimiento, la productividad y la competitividad de las empresas».

<sup>4</sup> Véase MARTÍNEZ FENOLL, J.S., *El tiempo de trabajo: jornada, horas extraordinarias, trabajo nocturno, a turnos y ritmo de trabajo, descanso semanal, fiestas y permisos, vacaciones, contratos a tiempo parcial*, Valencia, CISS, 1996, pág. 27.

<sup>5</sup> En este sentido, MOLTALVO CORREA, J., «La jornada y la reducción del tiempo de trabajo en el Acuerdo Marco Interconfederal», en *Comentarios al Acuerdo Interconfederal sobre negociación colectiva*, Zaragoza, 1980, pág. 117, resalta la importancia de acotar el tiempo de trabajo para otorgar al trabajador una protección mínima frente a los riesgos derivados de atenuadas jornadas de trabajo.

<sup>6</sup> Es interesante las apreciaciones que se hacen en el estudio de la Oficina Internacional de Trabajo, *Garantizar un tiempo de trabajo decente para el futuro, Conferencia Internacional del trabajo*,

o limitar las horas de trabajo es una característica de la legislación laboral desde hace mucho tiempo. Las primeras leyes laborales fueron diseñadas en el siglo XIX con el fin de reducir la cantidad de horas trabajadas por personas vulnerables. En concreto, el país que reglamentó por primera vez la regulación del tiempo de trabajo fue Inglaterra en el siglo XIX y ello se debió prioritariamente a la situación que sufrían las mujeres y los niños empleados en las fábricas. el propósito normativo recaía en la necesidad de salvaguarda la salud y seguridad de determinados colectivos más vulnerables<sup>7</sup>. Algunos años más tarde otros países europeos se sumaron a la regulación del tiempo de trabajo, pero no sobre todos los trabajadores sino sobre determinados colectivos<sup>8</sup>. Esta preocupación por la limitación del tiempo de trabajo como criterio social también se ha visto reflejada en diversos Convenios y Recomendaciones de la Organización Internacional de Trabajo (en adelante, OIT), algunos dedicados a aspectos más globales y otros a sectores o grupos específicos, como se verá más adelante<sup>9</sup>.

Al margen de la OIT, es importante destacar que la preocupación internacional respecto a la regulación y limitación del tiempo de trabajo se refleja también en otros textos relevantes, como en la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948<sup>10</sup> y en la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea de 2000<sup>11</sup>. La primera de ellas deja constancia de que «toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y

---

107.<sup>a</sup> reunión, Ginebra, OIT, 2018. Recuperado de: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_618490.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_618490.pdf)

<sup>7</sup> Para NÚÑEZ ORGAZ, A., «Gestión de la primera Ley de regulación del trabajo de la mujer (1883-1900)», en *El trabajo de las mujeres, siglos XVI-XX. VI Jornadas de la Investigación Interdisciplinaria*, Madrid, Universidad Autónoma de Madrid, 1987, págs. 148-157, «toda la normativa que afectaba a las mujeres trabajadoras en el primer tercio del siglo XX, pretendía reducir la mortalidad infantil y asegurar la procreación, antes que preocuparse de las condiciones de trabajo y de vida de las trabajadoras».

<sup>8</sup> El caso británico es un claro ejemplo con las leyes tales como Acts Factory en 1833 y 1844 sobre jornada de mujeres y menores. DELOITTE, *Study to support an Impact Assessment on further action*, ..., ob. cit. pág. 8. En España, podemos ver alguna regulación o limitación sobre jornada de trabajo en los Estatutos de los gremios medievales (fijaban la jornada de trabajo desde la salida de sol hasta que el sol se ponía) y también en la legislación de Indias se estableció la limitación de ocho horas de trabajo a nivel general. Para profundizar sobre las primeras normas que limitaron la jornada en España remitirse a la obra de: MARTÍNEZ FENOLL, J.S, *El tiempo de trabajo: jornada*, ob. cit. pág. 28 y ss.

<sup>9</sup> Es revelador, en este sentido, que el Convenio núm. 1 de la OIT sobre las horas de trabajo en la Industria de 1919 tuviera por objeto la regulación de la jornada de trabajo en la industria, quizás porque era el sector predominante en ese momento. Este convenio resultó ser clave para establecer unos mínimos en las legislaciones nacionales.

<sup>10</sup> Fue proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en París, el 10 de diciembre de 1948 por la Resolución 217 A (III). Recuperado de: [https://undocs.org/es/A/RES/217\(III\)](https://undocs.org/es/A/RES/217(III))

<sup>11</sup> DOCE núm. 364 de 18 de diciembre de 2000.

vacaciones periódicas pagadas»; y la segunda viene a reiterar en sentido similar que «todo trabajador tiene derecho a la limitación de la duración máxima del trabajo y a periodos de descanso diarios y semanales, así como a un periodo de vacaciones anuales retribuidas».

Por su parte, el Derecho de la Unión Europea también se ha pronunciado sobre la regulación y limitación del tiempo de trabajo. Una de las tareas de la Unión Europea ha consistido en definir los marcos normativos y legales que deben orientar las políticas nacionales de los Estados miembros, esta tarea incluye, entre otros, la formulación de directivas de interés común. Las normas comunitarias no solo tienen que incorporar y resolver las presiones que plantea la coordinación de los intereses normalmente presentes en la ordenación del tiempo de trabajo, sino que tienen que mostrarse capaces de ofrecer unas reglas mínimas para conjugar las regulaciones internas de tiempo de trabajo de los Estados miembros.

La función del Derecho de la Unión Europea en el sentido que aquí se viene exponiendo puede decirse que es doble, por un lado, pretende salvaguardar la seguridad y la salud de los trabajadores; y, por otro, tiene el propósito de armonizar las distintas reglamentaciones nacionales de los países miembros. En este sentido, la razón de promulgar la Directiva 93/104/CE del Consejo, de 23 de noviembre de 1993, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo<sup>12</sup> venía dictada, sobre todo, por «el establecimiento de disposiciones mínimas para promover la mejora, en particular, del medio de trabajo, con el fin de elevar el nivel de protección y de la seguridad y de la salud de los trabajadores»<sup>13</sup>. Pero además de ello, y teniendo en cuenta la Carta Comunitaria de Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores de 1989<sup>14</sup> se pretendía también aproximar las condiciones de los Estados miembros en lo que respecta a la duración y distribución del tiempo de trabajo, y garantizar un descanso semanal y unas vacaciones anuales pagadas.

Sin embargo, a pesar de los criterios mínimos acordados por la citada Directiva, se aprecian entre los distintos países de la Unión Europea ciertas diferencias jurídicas, propias del margen de actuación que la Directiva permite a los Estados miembros. En este sentido la labor del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (en adelante, TJUE) ha supuesto un pilar fundamental en el Derecho Comunitario en materia de tiempo de trabajo; su labor ha sido primordial para acomodar las distintas legislaciones a las disposiciones comunitarias. Algunos de los asuntos sobre los

<sup>12</sup> DOCE núm. 307, de 13 de diciembre de 1993, págs. 18 a 24.

<sup>13</sup> Así aparece contemplado en el Considerando primero de la Directiva 93/104/CE.

<sup>14</sup> Carta Comunitaria de Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores de 1989, Recuperado de: <https://op.europa.eu/es/publication-detail/-/publication/51be16f6-e91d-439d-b4d9-6be041c28122/language-es>

que las sentencias del TJUE han tenido mayor incidencia han sido sobre tiempo de trabajo efectivo (guardias médicas de presencia física, desplazamientos, tiempo de disponibilidad), ámbito de aplicación personal, determinados aspectos del régimen de vacaciones, así como su devengo proporcional.

A comienzo de esta exposición se aludía a la conflictividad existente sobre la limitación de la jornada de trabajo. En la actualidad, uno de los elementos más conflictivos es la gestión flexible del tiempo de trabajo. En este contexto, la intervención comunitaria ha centrado sus esfuerzos más bien en una ordenación del tiempo de trabajo que proteja la seguridad y salud de los trabajadores. De hecho, este objetivo es declarado expresamente en la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo<sup>15</sup> que codifica la Directiva 93/104/CE. Ambas normas comunitarias establecen este enfoque higiénico-sanitario y se ocupan fundamentalmente de establecer periodos mínimos de descanso diario y semanal, jornada máxima semanal, algunos aspectos del trabajo nocturno, a turnos y del ritmo de trabajo, y de las vacaciones.

En cualquier caso, como previamente se ha señalado, son disposiciones mínimas susceptibles de ser excepcionadas, en función del sector o de la actividad concreta desempeñada. Dicha directiva, al igual que todas las directivas de la UE, resulta vinculante para todos los Estados miembros, pero sus disposiciones deben ser transpuestas al Derecho nacional. Por lo tanto, son los Estados miembros los que tienen que desarrollar sus marcos jurídicos para aplicar las normas de protección de la directiva e incorporar según proceda los elementos de flexibilidad que ofrece o bien introducir disposiciones que sean más favorables para la protección de la seguridad y salud de los trabajadores.

La Directiva 2003/88/CE ha sido objeto de un recurso de anulación, numerosas resoluciones preliminares, varios diálogos sociales fracasados y enmiendas, todo ello con el fin de reformular algunas de sus previsiones. La Comisión Europea finalmente renunció a sus esfuerzos para reformar la Directiva sobre ordenación del tiempo de trabajo. En mayo de 2017, la Comisión Europea publicó unas pautas sobre cómo interpretar la Directiva en una Comunicación interpretativa bastante inusual y detallada<sup>16</sup>. Esta Comunicación interpretativa parece ser un intento de clarificar sobre cómo aplicar la Directiva sobre ordenación de tiempo de trabajo y

<sup>15</sup> DOCE núm. 299, de 18 de noviembre de 2003, págs. 9 a 19.

<sup>16</sup> DOUE, Comunicación Interpretativa sobre la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, 2017/C 165/01, de 24 de mayo de 2017. Recuperado de: <http://normativa.infocentre.es/sites/normativa.infocentre.es/files/noticias/20226206.pdf>

comprender cómo las decisiones del TJUE han influido en el proceso legislativo de la Unión Europea<sup>17</sup>.

El objeto de este estudio consiste en realizar un análisis de la Directiva 2003/88/E sobre ordenación del tiempo de trabajo en la Unión Europea, así como de aquellos pronunciamientos procedentes del Tribunal de Justicia de la Unión Europea que han asentado criterios de interpretación sobre tiempo de trabajo, organización de las horas de trabajo, periodos de descanso y vacaciones anuales retribuidas. Pero antes de centrarse en el estudio de la norma comunitaria sobre ordenación de tiempo de trabajo resulta pertinente abordar aquellas normas internacionales y europeas que han hecho alusión a la ordenación del tiempo de trabajo.

<sup>17</sup> NOWAK, T., «The turbulent life on the Working Time Directive», en *Maastricht Journal of European and Comparative Law*, Vol. 25, 2018, Issue 1, pág. 119.

