

Edición provisional

CONCLUSIONES DEL ABOGADO GENERAL
SR. HENRIK SAUGMANDSGAARD ØE
presentadas el 21 de junio de 2017 ([1](#))

Asunto C-306/16

António Fernando Maio Marques da Rosa
contra
Varzim Sol — Turismo, Jogo e Animação, S.A.

[Petición de decisión prejudicial planteada por el Tribunal da Relação do Porto (Audiencia de Oporto, Portugal)]

«Procedimiento prejudicial — Protección de la seguridad y de la salud de los trabajadores — Directiva 2003/88/CE — Artículo 5 — Descanso semanal — Normativa nacional que establece al menos un día de descanso por cada período de siete días — Trabajo por turnos — Período de más de seis días de trabajo consecutivos»

I. Introducción

1. El objeto del presente asunto es una petición de decisión prejudicial presentada por el Tribunal da Relação do Porto (Audiencia de Oporto, Portugal), que se refiere a la interpretación de los artículos 5 de las Directivas 93/104/CE ([2](#)) y 2003/88/CE, ([3](#)) relativos al descanso semanal, así como del artículo 31 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (en lo sucesivo, «Carta»), relativo al derecho a unas condiciones de trabajo justas y equitativas. El órgano jurisdiccional remitente pregunta, fundamentalmente, si el descanso semanal a que tiene derecho el trabajador con arreglo a dichas disposiciones debe concederse, como muy tarde, el séptimo día después de seis días de trabajo consecutivos.

2. En las presentes conclusiones, explicaré los motivos por los que considero que debe darse una respuesta negativa a esta pregunta y que, con arreglo a dichas disposiciones, el día de descanso semanal que se conceda dentro de cada período de siete días puede ser cualquier día de dicho período.

II. Marco jurídico

A. Derecho de la Unión

3. La Directiva 93/104 fue derogada y sustituida por la Directiva 2003/88, con efecto a partir del 2 agosto 2004. ([4](#)) Los hechos del litigio principal se rigen, *rationae temporis*, en parte, por la Directiva 93/104 y, en parte, por la Directiva 2003/88. ([5](#))

4. El artículo 5 de la Directiva 93/104, titulado, «Descanso semanal», dispone:

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

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

5. El artículo 5 de la Directiva 2003/88 reproduce palabra por palabra el artículo 5 de la Directiva 93/104. (6)

B. Derecho portugués

1. Código de Trabajo de 2003

6. De la resolución de remisión se desprende que la Directiva 93/104 fue transpuesta al ordenamiento jurídico portugués con la adopción del Código de Trabajo de 2003, (7) que, en su artículo 205, apartado 1, dispone lo siguiente: (8)

«El trabajador tendrá derecho, como mínimo, a un día de descanso a la semana.»

7. El artículo 206, apartado 1, de dicho Código establece:

«Además del día de descanso semanal establecido por la ley, podrá concederse, todas o algunas semanas del año, media jornada o una jornada completa de descanso.»

8. El artículo 207, apartado 1, del mismo Código dispone:

«Al día de descanso semanal obligatorio, se añadirá un período de once horas, que corresponde a la duración mínima de descanso diario establecida en el artículo 176.»

2. Código de Trabajo de 2009

9. La Directiva 2003/88 fue transpuesta al ordenamiento jurídico portugués con la adopción del Código de Trabajo de 2009. (9)

10. El artículo 232 del citado Código dispone, en sus apartados 1 y 3, lo siguiente:

«1. El trabajador tendrá derecho, como mínimo, a un día de descanso a la semana.

[...]

3. Mediante instrumento de negociación colectiva o contrato de trabajo podrá reconocerse un período de descanso semanal adicional, continuo o discontinuo, para todas o algunas semanas del año.»

11. El artículo 233, apartados 1 y 2, de dicho Código está redactado en los siguientes términos:

«1. Deberán disfrutarse de modo continuado el período de descanso semanal obligatorio y el período de once horas correspondiente al descanso diario que se establece en el artículo 214.

2. El período de once horas a que se refiere el apartado anterior se considerará subsumido, total o parcialmente, en el descanso semanal adicional que se disfrute a continuación del descanso semanal obligatorio.»

3. Acuerdos de empresa

12. De la resolución de remisión se desprende que la relación laboral entre las partes del litigio principal también se regía por dos acuerdos de empresa fechados en 2002 y 2003, (10) respectivamente. Estos acuerdos establecen, en particular, para un trabajador que ocupe un puesto

como el del demandante en el procedimiento principal, el derecho a dos días de descanso semanal consecutivos.

III. Litigio principal, cuestiones prejudiciales y procedimiento ante el Tribunal de Justicia

13. El demandante en el procedimiento principal, el Sr. Maio Marques da Rosa, estuvo contratado desde 1991 hasta 2014 —desde 1999 como cajero— por la sociedad demandada, Varzim Sol —Turismo, Jogo e Animação, S.A. (en lo sucesivo, «Varzim Sol»), que explota un casino de su propiedad en Portugal. El casino está abierto todos los días, salvo los días 24 y 25 de diciembre, durante un cierto número de horas desde la tarde hasta la madrugada.

14. En la época en que ocurrieron los hechos del procedimiento principal, los horarios de los trabajadores de Varzim Sol que prestaban servicio en las salas de juego preveían dos días de descanso consecutivos. Los cajeros, incluido el demandante, rotaban entre los 4 horarios existentes, conforme al horario de trabajo previamente fijado y anunciado por Varzim Sol.

15. Durante los años 2008 y 2009, el demandante trabajó algunas veces durante siete días consecutivos. A partir de 2010, Varzim Sol modificó la organización de los horarios, de manera que los trabajadores no trabajaran más de 6 días seguidos.

16. El contrato de trabajo del demandante finalizó el 16 de marzo de 2014.

17. El demandante presentó una demanda contra Varzim Sol en la que solicitaba, fundamentalmente, que se declarara que esta última no le había concedido los días de descanso obligatorios a los que consideraba tener derecho con arreglo a la legislación portuguesa y a los acuerdos de empresa. A este respecto, solicitó ser indemnizado en el importe de la retribución de las horas extraordinarias por los séptimos días de trabajo efectivamente prestado, por la privación del segundo día de descanso semanal y por los días de descanso compensatorio no concedidos.

18. El tribunal de primera instancia desestimó su demanda, por lo que el demandante interpuso recurso de apelación ante el Tribunal da Relação do Porto (Audiencia de Oporto).

19. Al albergar dudas en cuanto a la interpretación de los artículos 5 de las Directivas 93/104 y 2003/88, este último órgano jurisdiccional resolvió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia las siguientes cuestiones prejudiciales:

- «1) A la luz de los artículos 5 [de las Directivas 93/104 y 2003/88], así como del artículo 31 de la [Carta], en el caso de trabajadores en régimen de turnos y con períodos de descanso rotativos, empleados en un establecimiento que abra todos los días de la semana, pero que no tenga períodos productivos continuos durante las veinticuatro horas del día, ¿debe necesariamente concederse el día de descanso obligatorio al que tiene derecho el trabajador dentro de cada período de siete días, es decir, como mínimo el séptimo día después de seis días de trabajo consecutivo?
- 2) ¿Es o no conforme con las mencionadas Directivas y disposiciones la interpretación de que, en relación con esos trabajadores, el empresario es libre de escoger los días en los que concede al trabajador, dentro de cada semana, los descansos a los que tiene derecho, de modo que pueda obligarse al trabajador, sin retribuir horas extraordinarias, a cumplir hasta diez días de trabajo consecutivos (por ejemplo, entre el miércoles de una semana, precedido de descanso el lunes y el martes, hasta el viernes de la semana siguiente, seguido de descanso el sábado y el domingo)?
- 3) ¿Es o no conforme con esas Directivas y disposiciones la interpretación de que el período de descanso ininterrumpido de veinticuatro horas puede concederse en cualquiera de los días naturales de un determinado período de siete días naturales y de que el siguiente período de veinticuatro horas de descanso ininterrumpido (a las que se añaden las once horas de descanso diario) también puede concederse en cualquiera de los días naturales del período de siete días naturales que sigue al anteriormente mencionado?

- 4) ¿Es o no conforme con esas Directivas y disposiciones, habida cuenta también de lo dispuesto en el artículo 16, letra a), de la Directiva [2003/88], la interpretación de que el trabajador, en lugar de disfrutar de un período de veinticuatro horas de descanso ininterrumpido (a las que se añaden las once horas de descanso diario) por cada período de siete días, puede disfrutar de dos períodos, consecutivos o no, de veinticuatro horas de descanso ininterrumpido en cualquiera de los cuatro días naturales de un determinado período de referencia de catorce días naturales?»

20. El demandante en el procedimiento principal, Varzim Sol, los Gobiernos portugués, húngaro, polaco, finlandés y sueco, así como la Comisión Europea, han presentado observaciones escritas. Durante la vista, que se celebró el 5 de abril de 2017, Varzim Sol, el Gobierno portugués y la Comisión presentaron observaciones orales.

IV. Análisis

A. Sobre el objeto de las cuestiones prejudiciales y las disposiciones del Derecho de la Unión que han de ser interpretadas

1. Sobre las tres primeras cuestiones

21. Mediante sus tres primeras cuestiones, que procede examinar conjuntamente, el órgano jurisdiccional remitente pregunta, fundamentalmente, si los artículos 5 de las Directivas 93/104 y 2003/88, así como el artículo 31 de la Carta, han de interpretarse en el sentido de que el período de descanso semanal a que tiene derecho el trabajador debe concedérsele, como muy tarde, el séptimo día después de seis días de trabajo consecutivos, o si el empresario es libre de escoger, por cada período de siete días, el día en el que se concede el descanso semanal correspondiente.

22. Procede señalar, con carácter preliminar, que a los hechos del litigio principal les son aplicables, en parte, las disposiciones de la Directiva 93/104, que estuvo en vigor hasta el 1 de agosto de 2004, y, en parte, las de la Directiva 2003/88, que realizó, con efecto desde el 2 de agosto de 2004, la codificación de las disposiciones de la Directiva 93/104. (11) No obstante, al estar redactados los artículos 5 de dichas Directivas en términos idénticos (12) y al ser iguales, por este motivo, las respuestas que deban darse a las tres primeras cuestiones planteadas por el órgano jurisdiccional remitente con independencia de la Directiva que resulte aplicable, procede responder a las mismas haciendo únicamente referencia a las disposiciones de la Directiva 2003/88. (13) Además, por ese mismo motivo, debe considerarse que la interpretación del artículo 5 de la Directiva 93/104 realizada por el Tribunal de Justicia es plenamente aplicable al artículo 5 de la Directiva 2003/88. (14)

23. Por otra parte, debe señalarse que la primera cuestión se refiere específicamente al «caso de trabajadores en régimen de turnos y con períodos de descanso rotativos, empleados en un establecimiento que abra todos los días de la semana, pero que no tenga períodos productivos continuos durante las veinticuatro horas del día». Esta formulación suscita la cuestión de la posible pertinencia, en este caso, del artículo 17, apartado 4, letra a), de la Directiva 2003/88, con arreglo al cual caben excepciones al artículo 5 de esa misma Directiva, para las actividades que requieran un trabajo por turnos. (15)

24. Pues bien, el órgano jurisdiccional remitente no indica si considera que el demandante en el procedimiento principal debía considerarse, en su relación laboral con Varzim Sol, un trabajador por turnos, en el sentido del artículo 2, punto 6, de la Directiva 2003/88 o que desempeñara, en esa sociedad, un trabajo por turnos, en el sentido del artículo 2, punto 5, de dicha Directiva. (16) Más aún, el órgano jurisdiccional remitente no pone de manifiesto ningún elemento que indique que el Derecho portugués establezca excepciones al artículo 5 de la Directiva 2003/88 para las actividades de trabajo por turnos, como las que autoriza el artículo 17, apartado 4, letra a), de la misma Directiva. (17) En efecto, dicho órgano jurisdiccional no hace ninguna referencia a esta última disposición ni a las disposiciones de Derecho portugués invocadas por el demandante, relativas a los trabajadores por turnos. (18)

25. En estas circunstancias, parto de la hipótesis de que el Derecho portugués no establece ninguna excepción al artículo 5 de la Directiva 2003/88 para las actividades del trabajo por turnos, (19) con

arreglo al artículo 17, apartado 4, letra a), de dicha Directiva, y de que, por tanto, esta última disposición no es pertinente para resolver el litigio principal.

26. Además, debe señalarse que el órgano jurisdiccional remitente tampoco aporta elementos que indiquen que los acuerdos de empresa que regulan la relación laboral entre las partes del litigio principal contengan disposiciones que establezcan excepciones al artículo 5 de la Directiva 2003/88, conforme a su artículo 18. (20) Al contrario, se desprende de la resolución de remisión que estos acuerdos concedían al demandante el derecho a un día de descanso semanal adicional, además del establecido en el artículo 5 de la Directiva 2003/88. (21) En otras palabras, dichos acuerdos concedían al demandante una protección *más extensa* que la prevista en dicho artículo 5. (22)

27. A la vista de lo anterior, considero que las tres primeras cuestiones prejudiciales no se refieren al supuesto de que el Derecho nacional o los convenios colectivos admitan excepciones al artículo 5 de la Directiva 2003/88, como contemplan, respectivamente, el artículo 17, apartado 4, letra a), y el artículo 18 de dicha Directiva, sino más bien a la «situación por defecto», que únicamente se rige por el artículo 5 de la misma Directiva. En efecto, el propio órgano jurisdiccional remitente señala que las disposiciones de los Códigos de Trabajo de 2003 y de 2009 y de los acuerdos de empresa aplicables en el asunto principal han de interpretarse de conformidad con este último artículo.

28. Por último, procede señalar que, con su segunda cuestión prejudicial, el órgano jurisdiccional remitente se interroga sobre si es conforme con el artículo 5 de la Directiva 2003/88 y el artículo 31 de la Carta una situación en la que pueda obligarse al trabajador a cumplir hasta diez días de trabajo consecutivo «sin retribuir horas extraordinarias».

29. Sobre esta cuestión, ha de recordarse que, según la jurisprudencia del Tribunal de Justicia, la Directiva 2003/88, con la excepción del supuesto particular recogido en el artículo 7, apartado 1, en materia de vacaciones anuales retribuidas, se limita a regular algunos aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, de modo que, en principio, no se aplica a la retribución de los trabajadores. (23) Por lo tanto, la cuestión de si, en su caso, el demandante puede tener derecho, como afirma, (24) a la retribución de las horas extraordinarias —y, de ser así, en qué medida— no depende de la Directiva 2003/88, sino de las eventuales disposiciones de Derecho nacional pertinentes, así como de los acuerdos de empresa aplicables.

30. En conclusión, considero que debe entenderse que con las tres primeras cuestiones se pretende, fundamentalmente, que se determine si el artículo 5 de la Directiva 2003/88 y el artículo 31 de la Carta han de interpretarse en el sentido de que debe concederse el período de descanso semanal como muy tarde el séptimo día después de seis días de trabajo consecutivo.

2. Sobre la cuarta cuestión prejudicial

31. Mediante su cuarta cuestión, el órgano jurisdiccional remitente se interroga, fundamentalmente, acerca de la interpretación que debe darse al artículo 16, letra a), de la Directiva 2003/88, según el cual los Estados miembros podrán establecer, para la aplicación del artículo 5, un período de referencia que no exceda de catorce días. (25)

32. Sobre este particular, el órgano jurisdiccional remitente no ha puesto de manifiesto ningún elemento que indique que la República Portuguesa haya hecho uso de la posibilidad, ofrecida por el artículo 16, letra a), de la Directiva 2003/88, de establecer tal período de referencia para la aplicación del artículo 5 de dicha Directiva. Tanto el demandante en el procedimiento principal como el Gobierno portugués y la Comisión manifiestan que la legislación portuguesa no se ha acogido a dicha posibilidad.

33. En estas circunstancias, sugiero al Tribunal de Justicia que declare, con arreglo a una reiterada jurisprudencia, que la cuarta cuestión prejudicial es inadmisibile. (26)

B. Sobre la interpretación del artículo 5 de la Directiva 2003/88 y el artículo 31, apartado 2, de la Carta

34. Según el artículo 5 de la Directiva 2003/88, los Estados miembros deben asegurarse de que todos los trabajadores disfruten, por cada período de siete días, de un período mínimo de descanso ininterrumpido de veinticuatro horas (en lo sucesivo, «período de descanso semanal»), a las que se añadirán las once horas de descanso diario establecidas en el artículo 3 de dicha Directiva.

35. El demandante y el Gobierno portugués sostienen, en esencia, que, con arreglo al artículo 5 de la Directiva 2003/88, debe concederse el período de descanso semanal como muy tarde el séptimo día después de seis días de trabajo consecutivo. En cambio, Varzim Sol, los Gobiernos húngaro, polaco, finlandés y sueco, así como la Comisión, estiman fundamentalmente que esta disposición sólo impone que se conceda un período de descanso de, al menos, treinta y cinco horas (27) por cada período de siete días y que, por lo tanto, el período de descanso semanal puede caer en cualquiera de los siete días de ese período.

36. Primeramente, ha de señalarse que los términos «por cada período de siete días», que figuran en el artículo 5 de la Directiva 2003/88, no contienen una remisión expresa al Derecho de los Estados miembros y que, por lo tanto, según la jurisprudencia del Tribunal de Justicia, deben ser objeto en toda la Unión Europea de una interpretación autónoma y uniforme. (28)

37. Por los motivos que expondré a continuación, me decanto por la interpretación que sostiene que el artículo 5 de la Directiva 2003/88 no exige que el período de descanso semanal se conceda necesariamente, como muy tarde, el séptimo día después de seis días de trabajo consecutivo, sino que considero que lo que se desprende de esa disposición es que dicho período de descanso debe concederse dentro de cada período de siete días. Esta interpretación supone que, con arreglo a dicha disposición, puede obligarse al trabajador, en principio, a trabajar hasta doce días consecutivos, (29) siempre y cuando se cumplan las demás disposiciones mínimas de la Directiva 2003/88, en particular las que se refieren al descanso diario y a la duración máxima de trabajo semanal. (30)

38. En primer lugar, esta conclusión parece desprenderse de una lectura literal del artículo 5 de la Directiva 2003/88. En efecto, los términos «por cada período de siete días» no se refieren a un momento preciso en el que deba tener lugar el descanso semanal, sino que más bien aluden a una duración (siete días) dentro de la cual debe concederse tal período de descanso. Además, la redacción de esta disposición no hace mención alguna a «días de trabajo consecutivos», sino que, al contrario, exige que se conceda el período de descanso semanal por *cada* período de siete días, con independencia de si el trabajador ha trabajado o no durante esos siete días y de la medida en que lo haya hecho. (31)

39. De ello se sigue, en mi opinión, que el concepto de «período de siete días» que figura en el artículo 5 de la Directiva 2003/88 no designa un período cuyo inicio es variable, por empezar a correr a partir del final de cada período de descanso semanal, como parecen entender el demandante en el procedimiento principal y el Gobierno portugués, sino más bien períodos fijos que van sucediéndose uno tras otro. (32)

40. En segundo lugar, debe señalarse que, en otros textos del Derecho de la Unión, el legislador de la Unión ha obligado expresamente a los Estados miembros a garantizar a los trabajadores un período de descanso pasado un cierto lapso de tiempo. (33) El hecho de que el legislador de la Unión haya establecido una formulación más flexible en el artículo 5 de la Directiva 2003/88 demuestra, en mi opinión, que no ha querido obligar a que se conceda el período de descanso semanal contemplado en dicho artículo después de un determinado número de días de trabajo consecutivos. (34) Debo añadir que la interpretación que preconizan el demandante en el litigio principal y el Gobierno portugués, según la cual el artículo 5 limita el número de días de trabajo consecutivos a seis, no encuentra respaldo en ninguna de las versiones lingüísticas de la Directiva 2003/88. (35)

41. En tercer lugar, los trabajos preparatorios relativos a la Directiva 93/104, que fue sustituida por la Directiva 2003/88, (36) confirman, en mi opinión, que lo que su artículo 5 pretende es garantizar a los trabajadores un período mínimo de descanso por semana, dejando a los legisladores nacionales y a los interlocutores sociales un cierto margen de maniobra en cuanto a la ordenación del tiempo de trabajo. (37) Esta misma concepción es la que subyace en los documentos de la Comisión relativos a la transposición por los Estados miembros de las Directivas 93/104 y 2003/88. (38) Además, aunque la

versión inicial del artículo 5 de la Directiva 93/104 mencionaba el descanso dominical, esta disposición establecía únicamente que el período mínimo de descanso semanal incluía, «en principio», el domingo. (39)

42. Por último, considero que el hecho de imponer un período de descanso semanal dentro de cada período de siete días es conforme con el objetivo fundamental de la Directiva 2003/88, que consiste, según el Tribunal de Justicia, en proteger de manera eficaz la seguridad y la salud de los trabajadores. (40) A este respecto, debe señalarse que el artículo 5 de la Directiva 2003/88 sólo constituye una norma básica aplicable a todos los trabajadores, a la que se añaden las normas particulares para los sectores de actividad de cierta dureza o peligrosidad. (41)

43. En cuanto al artículo 31 de la Carta, disposición que es también objeto de las cuestiones prejudiciales, debe señalarse que, a tenor del apartado 2 del citado artículo, todo trabajador tiene derecho a períodos de descanso semanales. Pues bien, de las Explicaciones sobre la Carta (42) se desprende que dicho apartado se basa en la Directiva 93/104, así como en el artículo 2 de la Carta Social Europea (43) y en el punto 8 de la Carta Comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores. (44)

44. En estas circunstancias, procede considerar, con respecto al derecho al descanso semanal, que el alcance del artículo 31, apartado 2, de la Carta se corresponde con el del artículo 5 de la Directiva 2003/88. De ello se infiere que el artículo 31, apartado 2, de la Carta no puede aportar elementos útiles adicionales a efectos de la interpretación del artículo 5 de la Directiva 2003/88 que se solicita.

45. A la vista de cuanto antecede, considero que el artículo 5 de la Directiva 2003/88 y el artículo 31 de la Carta han de interpretarse en el sentido de que no exigen que se conceda un período de descanso como muy tarde el séptimo día después de seis días de trabajo consecutivo, sino que obligan a que tal período se conceda dentro de cada período de siete días. Recuérdese que tal interpretación es igualmente válida para el artículo 5 de la Directiva 93/104. (45) Esta interpretación supone que, con arreglo a dichas disposiciones, puede obligarse al trabajador, en principio, a trabajar hasta doce días consecutivos, siempre y cuando se cumplan las demás disposiciones mínimas de la Directiva 2003/88, en particular las que se refieren al descanso diario y a la duración máxima de trabajo semanal. (46)

46. En estas circunstancias, procede recordar que, habida cuenta del carácter mínimo de la armonización realizada por la Directiva 2003/88, los Estados miembros son libres de establecer disposiciones nacionales que concedan a los trabajadores una protección más extensa, en lo relativo al descanso semanal, que la concedida por la Directiva 2003/88. Como resulta expresamente del artículo 15 de dicha Directiva, ésta se entenderá sin perjuicio de la facultad de los Estados miembros de aplicar o establecer disposiciones legales, reglamentarias o administrativas más favorables a la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores. (47) Corresponde al órgano jurisdiccional remitente determinar, si la normativa portuguesa (48) o los acuerdos de empresa aplicables al litigio principal (49) establecen o no tales disposiciones más favorables, y, de ser así, en qué medida lo hacen.

V. Conclusión

47. A la vista de las consideraciones que anteceden, sugiero al Tribunal de Justicia que responda del siguiente modo a las cuestiones prejudiciales planteadas por el Tribunal da Relação do Porto (Audiencia de Oporto, Portugal):

El artículo 5 de la Directiva 93/104/CE del Consejo, de 23 de noviembre de 1993, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, el artículo 5 de 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, y el artículo 31 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea deben interpretarse en el sentido de que dichas disposiciones no exigen que se conceda un período de descanso como muy tarde el séptimo día después de 6 días de trabajo consecutivo, sino que obligan a que tal período se conceda dentro de cada período de siete días.

¹ Lengua original: francés.

[2](#) Directiva del Consejo, de 23 de noviembre de 1993, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo (DO 1993, L 307, p. 18), modificada por la Directiva 2000/34/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 22 de junio de 2000 (DO 2000, L 195, p. 41).

[3](#) Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo (DO 2003, L 299, p. 9).

[4](#) Véanse los artículos 27 y 28 de la Directiva 2003/88.

[5](#) El asunto principal se refiere al período comprendido entre 1991 y 2014. Véanse los puntos 13 a 17 y 22 de las presentes conclusiones.

[6](#) En su versión inicial, el artículo 5 de la Directiva 93/104 disponía, en su párrafo segundo, que «el período mínimo de descanso a que se refiere el párrafo primero incluye, en principio, el domingo». Sin embargo, dicho párrafo fue suprimido por la Directiva 2000/34/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 22 de junio de 2000, por la que se modifica la Directiva 93/104/CE del Consejo relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, para incluir los sectores y las actividades excluidos de dicha Directiva (DO 2000, L 195, p. 41), a raíz de la sentencia de 12 de noviembre de 1996, Reino Unido/Consejo (C-84/94, EU:C:1996:431), en la que el Tribunal de Justicia anuló dicho párrafo.

[7](#) El órgano jurisdiccional remitente se refiere al artículo 2, letra f), de la Ley 99/2003, de 27 de agosto.

[8](#) El Gobierno portugués señala que el derecho al descanso semanal también está consagrado en el artículo 59, apartado 1, letra d), de la Constitución de la República Portuguesa.

[9](#) El órgano jurisdiccional remitente se refiere al artículo 2, letra n), de la Ley n.º 7/2009, de 12 de febrero.

[10](#) Acuerdos de empresa entre Varzim Sol — Turismo, Jogo e Animação, S.A., y Sindicato dos Profissionais de Banca de Casinos e outros, publicados, respectivamente, en el *Boletim do Trabalho e do Emprego* n.º 22 de 2002 y en el *Boletim do Trabalho e do Emprego* n.º 29 de 2003 (versión modificada y consolidada en el *Boletim do Trabalho e do Emprego* n.º 31 de 2007).

[11](#) Véase el considerando 1 de la Directiva 2003/88 y el punto 3 de las presentes conclusiones.

[12](#) Véase el punto 5 de las presentes conclusiones.

[13](#) Véase, en este sentido, la sentencia de 25 de noviembre de 2010, Fuß (C-429/09, EU:C:2010:717), apartado 32.

[14](#) Véase, en este sentido, la sentencia de 10 de septiembre de 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones Obreras (C-266/14, EU:C:2015:578), apartado 22.

[15](#) Véase también el artículo 17, apartado 2, punto 2.3, letra a), de la Directiva 93/104.

[16](#) Con arreglo a dicho punto 6, se entenderá por trabajador por turnos, a efectos de la Directiva, «todo trabajador cuyo horario de trabajo se ajuste a un régimen de trabajo por turnos». Con arreglo a dicho punto 5, se entenderá por trabajo por turnos «toda forma de organización del trabajo en equipo por la que los trabajadores ocupen sucesivamente los mismos puestos de trabajo con arreglo a un ritmo determinado, incluido el ritmo rotatorio, y que podrá ser de tipo continuo o discontinuo, implicando para los trabajadores la necesidad de realizar un trabajo en distintas horas a lo largo de un período dado de días o semanas». Véase, también, el artículo 2, puntos 5 y 6, de la Directiva 93/104.

[17](#) Tanto el demandante como la Comisión sostienen que el legislador portugués no ha hecho uso de la posibilidad, prevista en el artículo 17, apartado 4, letra a), de la Directiva 2003/88, de establecer excepciones al artículo 5 para las actividades que requieran un trabajo por turnos, afirmación que ninguna de las partes que han presentado observaciones ante el Tribunal de Justicia ha desmentido. Varzim Sol y el Gobierno portugués afirman, más en general, que las excepciones previstas en los artículos 17 y 18 de la Directiva 2003/88 no son pertinentes en el presente asunto.

[18](#) Concretamente, el demandante invoca el artículo 189, apartado 5, del Código de Trabajo de 2003 y el artículo 221, apartado 5, del Código de Trabajo de 2009, mientras que la sociedad demandada sostiene que dichas disposiciones no son de aplicación al demandante, dado que éste no ha estado sujeto a un régimen de trabajo por turnos continuado. Según las observaciones escritas del demandante, dichas disposiciones prevén, en particular, por lo que se refiere al trabajo por turnos en un régimen de trabajo continuado, el derecho a, al menos, «un día de descanso en cada período de siete días».

[19](#) Según la jurisprudencia del Tribunal de Justicia, para disfrutar de la facultad, prevista en los artículos 17 y 18 de la Directiva 2003/88, de establecer excepciones, en determinadas circunstancias, a lo prescrito, en particular, en el artículo 5 de dicha Directiva, los Estados miembros deben optar por ejercerla. Véase, en este sentido, la sentencia de 21 de octubre de 2010, Accardo y otros (C-227/09, EU:C:2010:624), apartado 51. Véanse también, en este sentido, las conclusiones del Abogado General Wathelet en el asunto Hälvä y otros (C-175/16, EU:C:2017:285), punto 89.

[20](#) En virtud de dicho artículo 18, podrán establecerse excepciones, en particular, al artículo 5, mediante convenios colectivos o acuerdos celebrados entre interlocutores sociales a nivel nacional o regional o, de conformidad con las normas fijadas por dichos interlocutores sociales, mediante convenios colectivos o acuerdos celebrados entre interlocutores sociales a un nivel inferior, a condición de que se conceda a los trabajadores de que se trate períodos equivalentes de descanso compensatorio, o bien una protección adecuada en los casos excepcionales en que, por razones objetivas, resulte imposible la concesión de dichos períodos equivalentes de descanso compensatorio. Véase, también, el artículo 17, apartado 3, de la Directiva 93/104. El Gobierno portugués señala que la legislación portuguesa no establece ninguna excepción al artículo 5 de la Directiva 2003/88 a través de un acuerdo o de un convenio colectivo.

[21](#) Véase el punto 12 de las presentes conclusiones.

[22](#) Con arreglo al artículo 15 de la Directiva 2003/88, ésta se entenderá sin perjuicio, en particular, de la facultad de los Estados miembros de favorecer o permitir la aplicación de convenios colectivos o acuerdos celebrados entre interlocutores sociales que sean más favorables a la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores. Véase, a este respecto, el punto 46 de las presentes conclusiones.

[23](#) Véase la sentencia de 10 de septiembre de 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones Obreras (C-266/14, EU:C:2015:578), apartados 48 y 49 y jurisprudencia que allí se cita.

[24](#) Véase el punto 17 de las presentes conclusiones.

[25](#) Véase, también, el artículo 16, punto 1, de la Directiva 93/104.

[26](#) Véase, a este respecto, la sentencia de 10 de marzo de 2016, Safe Interenvíos (C-235/14, EU:C:2016:154), apartado 115, de la que se desprende que el órgano jurisdiccional remitente debe indicar las razones concretas que le han llevado a preguntarse acerca de la interpretación de determinadas disposiciones del Derecho de la Unión y a considerar necesario plantear cuestiones prejudiciales al Tribunal de Justicia. Por otra parte, Varzim Sol sostiene que la formulación de la cuarta cuestión, que dice resultar de una propuesta suya, contiene un error material, consistente en que se incluyó por descuido el número «cuatro» en la frase «en cualquiera de los cuatro días naturales de un determinado período de referencia». Véase el punto 19 de las presentes conclusiones. Habida cuenta de que la cuestión es inadmisibile, no considero útil que el Tribunal de Justicia se pronuncie sobre este extremo.

[27](#) A saber, las veinticuatro horas de descanso semanal a las que se añaden las once horas de descanso diario, establecidas en el artículo 3 de la Directiva 2003/88. Con arreglo al artículo 5, párrafo segundo, de dicha Directiva, podrá establecerse un período mínimo de descanso de veinticuatro horas, cuando lo justifiquen condiciones objetivas, técnicas o de organización del trabajo.

[28](#) Véase, en este sentido, la sentencia de 26 de abril de 2012, DR y TV2 Danmark (C-510/10, EU:C:2012:244), apartado 33 y jurisprudencia que allí se cita. Deseo señalar que los términos «au cours de chaque période de sept jours» [«en el curso de cada período de siete días»], que figuran en el texto francés de los artículos 5 de las Directivas 2003/88 y 93/104, se encuentran en la versión francesa de los Convenios n.ºs 14 y 106 de la Organización Internacional del Trabajo sobre el descanso semanal [en las empresas industriales (primer Convenio citado) y en el comercio y las oficinas (segundo Convenio citado)], adoptados en Ginebra el 17 de noviembre de 1921 y el 26 de junio de 1957, respectivamente. Véase el artículo 2, apartado 1, del Convenio de 1921 y el artículo 6, apartado 1, del Convenio de 1957. Véase, también, el considerando noveno de la Directiva 93/104 y el considerando 6 de la Directiva 2003/88, que remiten a los principios de la Organización Internacional del Trabajo por lo que respecta a la distribución del tiempo de trabajo. Véase, además, el punto 10 de la exposición de motivos de la Propuesta que condujo a la adopción de la Directiva 93/104, presentada por la Comisión el 20 de septiembre de 1990 [COM(90) 317 final].

[29](#) Por ejemplo, desde el martes de una determinada semana, que sigue a un lunes de descanso, hasta el sábado de la siguiente semana, al que sigue el domingo de descanso, En una situación como la del caso de autos, en la que la legislación nacional o los convenios colectivos establecen el derecho a dos días de descanso semanal consecutivos, dicha interpretación implica que el trabajador pueda verse obligado a trabajar hasta diez días seguidos. Véanse los puntos 7, 10 y 12 de las presentes conclusiones.

[30](#) Véanse los artículos 3 y 6 de dicha Directiva.

[31](#) Véanse, en relación con los conceptos de «tiempo de trabajo» y de «período de descanso», los artículos 2, puntos 1 y 2, de las Directivas 2003/88 y 93/104 y las sentencias de 3 de octubre de 2000, Simap (C-303/98, EU:C:2000:528), apartado 47, así como de 10 de septiembre de 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones Obreras (C-266/14, EU:C:2015:578), apartados 25 a 28 y jurisprudencia que allí se cita.

[32](#) Véase, a este respecto, la sentencia de 12 de noviembre de 1996, Reino Unido/Consejo (C-84/94, EU:C:1996:431), apartado 62, en la que se menciona «el período de referencia de siete días». Deseo señalar, en cuanto al descanso diario mencionado en el artículo 8, apartado 1, del Reglamento (CEE) n.º 3820/85 del Consejo, de 20 de diciembre de 1985, relativo a la armonización de determinadas disposiciones en materia social en el sector de los transportes por carretera (DO 1985, L 370. p. 1), que el Tribunal de Justicia ha considerado que la expresión «cada período de veinticuatro horas», que figura en dicho artículo, se refiere a cualquier intervalo de esta duración que comienza en el momento en el que, después de un período de

descanso semanal o diario, el conductor acciona el tacómetro. Véase la sentencia de 2 de junio de 1994, Van Swieten (C-313/92, EU:C:1994:219), apartados 22 a 27. No obstante, considero que tal interpretación no puede extrapolarse al artículo 5 de la Directiva 2003/88. En efecto, en dicha sentencia, el Tribunal de Justicia puso de relieve el objetivo concreto de garantizar la seguridad en carretera, que no es pertinente en el contexto de la Directiva 2003/88.

33 Véase, en particular, el artículo 8, apartado 6, párrafo segundo, del Reglamento n.º 561/2006 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 15 de marzo de 2016, relativo a la armonización de determinadas disposiciones en materia social en el sector de los transportes por carretera y por el que se modifican los Reglamentos (CEE) n.º 3821/85 y (CE) n.º 2135/98 del Consejo y se deroga el Reglamento (CEE) n.º 3820/85 del Consejo (DO 2006, L 102, p. 1), que establece que «un período de descanso semanal tendrá que comenzarse *antes de que* hayan concluido seis períodos consecutivos de 24 horas desde el final del anterior período de descanso semanal» (el subrayado es mío). Véase, también, el artículo 7, párrafo primero, de dicho Reglamento.

34 Véase, a este respecto, el considerando 15 de la Directiva 2003/88, según el cual, habida cuenta de las posibles repercusiones de la ordenación del tiempo de trabajo en las empresas, parece oportuno prever cierta flexibilidad en la aplicación de determinadas disposiciones de dicha Directiva, al tiempo que se garantiza el cumplimiento de los principios de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores.

35 A excepción de la versión en lengua húngara, las diferentes versiones lingüísticas de la Directiva 2003/88 se dividen, aparentemente, en dos grupos. La mayoría de las versiones indica que el período de descanso semanal debe concederse *por* cada período de siete días. Véanse, en particular, las versiones en lengua inglesa («per each seven-day period») y alemana («pro Siebentageszeitraum»). Véanse, también, las versiones en lengua búlgara, española, checa, danesa, estona, griega, italiana neerlandesa, eslovaca, finesa y portuguesa. Las demás versiones lingüísticas se hacen eco de la versión en lengua francesa, según la cual, el período de descanso semanal debe concederse «*au cours de*» (durante) cada período de siete días. El significado en lengua húngara es más ambiguo, pues la expresión «hétnaponként» puede significar o bien al final de un período de siete días, o bien durante un período de siete días.

36 Véase el punto 3 de las presentes conclusiones.

37 Véanse, en particular, los puntos 1, 2, 16 y 35 de la exposición de motivos de la Propuesta que condujo a la adopción de la Directiva 93/104 (anteriormente citada en la nota a pie de página 28 de las presentes conclusiones), en la que, reiteradamente, figura la expresión «descanso mínimo semanal» y en la que la Comisión subraya, entre otras cosas, «la importancia de la flexibilidad del trabajo, que permite a las empresas adaptarse a las condiciones de la competencia y mejorar su competitividad». Véase, también, el punto 2.10 del Dictamen del Comité Económico y Social de 18 de diciembre de 1990 sobre la propuesta de Directiva del Consejo relativa a determinados aspectos de la distribución del tiempo de trabajo (DO 1991, C 60, p. 26), del que se desprende que «el período de descanso debería calcularse por semana». Véase, asimismo, por lo que respecta a la adopción de la Directiva 2003/88, la Comunicación de la Comisión, de 15 de enero de 2004, al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones y a los interlocutores sociales a nivel comunitario en relación con la revisión de la Directiva 93/104 relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo [COM(2003) 843 final/2, p. 3], de la que se desprende que la Directiva 93/104 establece «un período mínimo de descanso de un día por semana».

38 Véase el Informe de la Comisión, de 1 de diciembre de 2000, Estado de la aplicación de la Directiva 93/104/CE del Consejo, de 23 de noviembre de 1993, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo («Directiva del tiempo de trabajo») [COM(2000) 787 final, punto 6, p. 14], y el documento de trabajo de los servicios de la Comisión, de 21 de diciembre de 2010, Detailed report on the implementation by the Member States of Directive 2003/88/EC concerning certain aspects of the

organisation of working time («The Working Time Directive»)[SEC(2010) 1611 final,punto 6.1.5, p. 102]. En este último documento, la Comisión pone de relieve que «the Working Time Directive does not require the weekly rest to be taken on any particular day of the week. [...] These factors would suggest that in general, the weekly rest should be provided within each 7 day period» («la Directiva del tiempo de trabajo no exige que el descanso semanal deba disfrutarse en un determinado día de la semana. [...] Estos factores parecen apuntar a que, en general, el descanso semanal debe concederse dentro de cada período de siete días»).

[39](#) Véase la nota a pie de página 6 de las presentes conclusiones. Véase también el décimo considerando de la Directiva 93/104, en su versión inicial, según el cual «corresponde a cada Estado miembro decidir en última instancia si y en qué medida el domingo debe incluirse en el descanso semanal». Cuando se adoptó la Directiva 93/104, el Parlamento Europeo había propuesto que se obligara a los Estados miembros a garantizar que todo trabajador disfrutara, «en principio, del fin de semana de descanso y de las fiestas legales [...]». Sin embargo, dicha propuesta no obtuvo el apoyo del Consejo ni de la Comisión. Véanse, en particular, el Dictamen del Parlamento Europeo en primera lectura, de 20 de febrero de 1991 (enmienda n.º 14) (DO 1991, C 72, p. 86), la posición de la Comisión sobre las enmiendas del Parlamento en primera lectura, presentada el 23 de abril de 1991 [COM(91) 130 final], y la posición común del Consejo, de 30 de junio de 1993 (doc. 7253/2/93 SOC 196).

[40](#) Véanse, en particular, las sentencias de 9 de septiembre de 2003, Jaeger (C-151/02, EU:C:2003:437), apartado 92, y de 14 de octubre de 2010, Union syndicale Solidaires Isère (C-428/09, EU:C:2010:612), apartado 37, de las que se desprende, asimismo, que cada trabajador debe disfrutar de períodos de descanso adecuados, que no sólo han de ser efectivos, permitiendo a las personas de que se trata recuperarse del cansancio generado por su trabajo, sino también tener un carácter preventivo que reduzca en la medida de lo posible el riesgo de alteración de la seguridad y la salud de los trabajadores que puede representar la acumulación de períodos de trabajo sin el descanso necesario.

[41](#) Véanse, en particular, por lo que se refiere al sector de los transportes por carretera, los artículos 6 a 8 del Reglamento n.º 561/2006.

[42](#) DO 2007, C 303, p. 17.

[43](#) Carta Social Europea, firmada en Turín, el 18 de octubre de 1961, y revisada en Estrasburgo, el 3 de mayo de 1996. Su artículo 2 establece, en particular, en su punto 5, que «las Partes Contratantes se comprometen [...] a garantizar un reposo semanal que coincida en lo posible con el día de la semana reconocido como día de descanso por la tradición y los usos del país o la región».

[44](#) Carta Comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores, adoptada en la reunión del Consejo en Estrasburgo, el 9 de diciembre de 1989. Su punto 8 dispone que «todo trabajador de la Comunidad Europea tiene derecho al descanso semanal y a unas vacaciones anuales pagadas, cuya duración, en uno y otro caso, deberá aproximarse por la vía del progreso, de conformidad con las prácticas nacionales». Véase, también, la sentencia de 19 de septiembre de 2013, Reexamen Comisión/Strack (C-579/12 RX-II, EU:C:2013:570), apartado 27.

[45](#) Véase el punto 22 de las presentes conclusiones.

[46](#) Véase el punto 37 y la nota a pie de página 30 de las presentes conclusiones.

[47](#) Con arreglo a dicha disposición, los Estados miembros también pueden permitir la aplicación de convenios colectivos o de acuerdos celebrados entre interlocutores sociales que sean más favorables a la

protección de la seguridad y la salud de los trabajadores. Véanse, en relación con el carácter mínimo de la armonización establecida por las Directivas 93/104 y 2003/88, las sentencias de 12 de noviembre de 1996, Reino Unido/Consejo (C-84/94, EU:C:1996:431), apartado 42, y de 26 de junio de 2001, BECTU (C-173/99, EU:C:2001:356), apartado 55.

[48](#) El Gobierno portugués parece indicar que, de las disposiciones relativas al cambio de horario del trabajador por turnos, establecidas en el artículo 221, apartado 4, del Código de Trabajo portugués, que prohíben pasar de un horario a otro sin disfrutar antes de un día de descanso semanal, podría resultar una protección más elevada.

[49](#) Véanse, a este respecto, los puntos 12 y 26 de las presentes conclusiones.