



Recopilación de la Jurisprudencia

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Segunda)

de 11 de abril de 2019*

«Procedimiento prejudicial — Directiva 2003/88/CE — Ordenación del tiempo de trabajo — Protección de la seguridad y de la salud de los trabajadores — Duración máxima del tiempo de trabajo semanal — Período de referencia — Carácter variable o fijo — Excepción — Funcionarios de policía»

En el asunto C-254/18,

que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el Conseil d'État (Consejo de Estado, actuando como Tribunal Supremo de lo Contencioso-Administrativo, Francia), mediante resolución de 4 de abril de 2018, recibida en el Tribunal de Justicia el 12 de abril de 2018, en el procedimiento entre

Syndicat des cadres de la sécurité intérieure

y

Premier ministre,

Ministre de l'Intérieur,

Ministre de l'Action et des Comptes publics,

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Segunda),

integrado por el Sr. A. Arabadjiev, Presidente de Sala, y los Sres. T. von Danwitz, E. Levits, C. Vajda (Ponente) y P.G. Xuereb, Jueces;

Abogado General: Sr. G. Pitruzzella;

Secretario: Sra. V. Giacobbo-Peyronnel, administradora;

habiendo considerado los escritos obrantes en autos y celebrada la vista el 29 de noviembre de 2018;

consideradas las observaciones presentadas:

- en nombre del Syndicat des cadres de la sécurité intérieure, por el Sr. P. Gernez, avocat;
- en nombre del Gobierno francés, por el Sr. R. Coesme y por las Sras. A.L. Desjonquères y E. de Moustier, en calidad de agentes;
- en nombre de la Comisión Europea, por la Sra. C. Valero y por el Sr. M. van Beek, en calidad de agentes;

* Lengua de procedimiento: francés.

oídas las conclusiones del Abogado General, presentadas en audiencia pública el 28 de febrero de 2019;
dicta la siguiente

Sentencia

- 1 La petición de decisión prejudicial tiene por objeto la interpretación de los artículos 6, letra b), 16, letra b), 17, apartado 3, y 19, párrafo primero, 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 (DO 2003, L 299, p. 9).
- 2 Dicha petición se ha presentado en el contexto de un litigio entre, por un lado, el Syndicat des cadres de la sécurité intérieure (Sindicato de los Cargos de Rango Superior en el ámbito de la Seguridad Interna; en lo sucesivo, «SCSI») y, por otro, el Premier ministre (Primer Ministro, Francia), el ministre de l'Intérieur (Ministro del Interior, Francia) y el ministre de l'Action et des Comptes publics (Ministro de Actuación y Contabilidad Pública, Francia), en relación con el período de referencia utilizado para calcular la duración media del trabajo semanal de los funcionarios en activo de los servicios de la Policía Nacional.

Marco jurídico

Derecho de la Unión

Directiva 89/391/CEE

- 3 El artículo 2 de la Directiva 89/391/CEE del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo (DO 1989, L 183, p. 1), establece:

«1. La presente Directiva se aplicará a todos los sectores de actividades, públicas o privadas (actividades industriales, agrícolas, comerciales, administrativas, de servicios, educativas, culturales, de ocio, etc.).

2. La presente Directiva no será de aplicación cuando se opondan a ello de manera concluyente las particularidades inherentes a determinadas actividades específicas de la función pública, por ejemplo, en las fuerzas armadas o la policía, o a determinadas actividades específicas en los servicios de protección civil.

En este caso, será preciso velar para que la seguridad y la salud de los trabajadores queden aseguradas en la medida de lo posible, habida cuenta [de] los objetivos de la presente Directiva.»

Directiva 2003/88

- 4 El considerando 15 de la Directiva 2003/88 está redactado en los siguientes términos:

«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 la presente Directiva, al tiempo que se garantiza el cumplimiento de los principios de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores.»

5 El artículo 1 de la Directiva 2003/88 dispone:

«[...]

2. La presente Directiva se aplicará:

- a) a los períodos mínimos de descanso diario, de descanso semanal y de vacaciones anuales, así como a las pausas y a la duración máxima de trabajo semanal, y
- b) determinados aspectos del trabajo nocturno, del trabajo por turnos y del ritmo de trabajo.

3. La presente Directiva se aplicará a todos los sectores de actividad, privados y públicos, en el sentido del artículo 2 de la Directiva 89/391/CEE, sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 14, 17, 18 y 19 de la presente Directiva.

[...]

4. Las disposiciones de la Directiva 89/391/CEE se aplicarán plenamente a las materias a que se refiere el apartado 2, sin perjuicio de las disposiciones más exigentes y/o específicas contenidas en la presente Directiva.»

6 El artículo 3 de la Directiva 2003/88, relativo al descanso diario, indica:

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

7 El artículo 5 de esta Directiva, titulado «Descanso semanal», establece:

«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 11 horas de descanso diario establecidas en el artículo 3.

[...]»

8 El artículo 6 de la referida Directiva, titulado «Duración máxima del tiempo de trabajo semanal», tiene el siguiente tenor:

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

[...]

- b) la duración media del trabajo no exceda de 48 horas, incluidas las horas extraordinarias, por cada período de siete días.»

9 El artículo 16 de la misma Directiva, titulado «Períodos de referencia», dispone:

«Los Estados miembros podrán establecer:

[...]

- b) para la aplicación del artículo 6 (duración máxima del tiempo de trabajo semanal), un período de referencia que no exceda de cuatro meses.

Los períodos de vacaciones anuales pagadas, concedidas de conformidad con el artículo 7, y los períodos de bajas por enfermedad no se tendrán en cuenta o serán neutros para el cálculo del promedio;

[...]»

- 10 El artículo 17 de la Directiva 2003/88 establece, entre otras, las siguientes excepciones:

«[...]

2. Mediante procedimientos legales, reglamentarios o administrativos o mediante convenios colectivos o acuerdos celebrados entre interlocutores sociales y siempre que se concedan períodos equivalentes de descanso compensatorio a los trabajadores de que se trate, o siempre que, en casos excepcionales en que por razones objetivas no sea posible la concesión de tales períodos equivalentes de descanso compensatorio, se conceda una protección equivalente a los trabajadores de que se trate, podrán establecerse las excepciones previstas en los apartados 3, 4 y 5.

3. De conformidad con el apartado 2 del presente artículo, podrán establecerse excepciones a los artículos 3, 4, 5, 8 y 16:

[...]

- b) para las actividades de guardia y vigilancia que exijan una presencia continua con el fin 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 [...]

[...]»

- 11 El artículo 19 de esta Directiva, titulado «Límites a las excepciones a los períodos de referencia», dispone, en sus párrafos primero y segundo:

«La facultad de establecer excepciones a lo dispuesto en la letra b) del artículo 16, prevista en el apartado 3 del artículo 17 y en el artículo 18, no podrá tener como consecuencia el establecimiento de un período de referencia superior a seis meses.

No obstante, los Estados miembros, siempre que respeten los principios generales de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, tendrán la facultad de permitir que, por razones objetivas, técnicas o de organización del trabajo, los convenios colectivos o acuerdos celebrados entre interlocutores sociales establezcan períodos de referencia que en ningún caso excederán de 12 meses.»

Derecho francés

- 12 El artículo 3 del décret n° 2000-815, du 25 août 2000, relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'État et dans la magistrature (Decreto n.º 2000-815, de 25 de agosto de 2000, relativo a la ordenación y la reducción del tiempo de trabajo en la función pública del Estado y en la función judicial) (JORF de 29 de agosto de 2000, p. 13301), en su versión modificada por el décret n° 2011-184, du 15 février 2011 (Decreto n.º 2011-184, de 15 de febrero de 2011) (JORF de 17 de febrero de 2011, p. 2963), dispone:

«I. La organización del trabajo respetará las garantías mínimas que se enumeran a continuación.

La duración efectiva del tiempo de trabajo semanal, incluidas las horas extraordinarias, no podrá exceder de 48 horas en el transcurso de una misma semana, ni de un promedio de 44 horas a lo largo de un período de doce semanas consecutivas, y el descanso semanal, que en principio comprenderá el domingo, no podrá ser inferior a treinta y cinco horas.

[...]

II. Solo podrán establecerse excepciones a las normas establecidas en el apartado I en los casos y condiciones siguientes:

a) Cuando el propio objeto del servicio público de que se trate exija una presencia continua, especialmente para proteger a las personas y los bienes, mediante Decreto del Conseil d'État [(Consejo de Estado actuando como Tribunal Supremo de lo Contencioso-Administrativo, Francia)], previo dictamen del Comité de Higiene y de Seguridad, en su caso, del Comité técnico ministerial y del Consejo Superior de la Función Pública, que determina las contrapartidas concedidas a las categorías de agentes afectados;

[...]»

13 El artículo 1 del décret n° 2002-1279, du 23 octobre 2002, portant dérogations aux garanties minimales de durée du travail et de repos applicables aux personnels de la police nationale (Decreto n.º 2002-1279, de 23 de octubre de 2002, por el que se establecen excepciones a las garantías mínimas de la duración del tiempo de trabajo y de descanso aplicables al personal de la Policía Nacional) (JORF de 25 de octubre de 2002, p. 17681), en su versión modificada por el décret n° 2017-109, du 30 janvier 2017 (Decreto n.º 2017-109, de 30 de enero de 2017) (JORF de 31 de enero de 2017), tiene la siguiente redacción:

«Las garantías mínimas establecidas en el artículo 3, apartado I, del Decreto de 25 de agosto de 2000 antes citado no se aplicarán a la organización del trabajo de los funcionarios públicos en activo de los servicios de la Policía Nacional cuando así lo exijan las funciones de seguridad y orden público, policía judicial, e inteligencia e información que les han sido confiadas.

No obstante, esta excepción deberá cumplir los requisitos siguientes:

1° La duración del tiempo de trabajo semanal, computada por cada período de siete días, incluidas las horas extraordinarias, no podrá exceder de 48 horas de media a lo largo de un semestre del año civil;

[...]»

Litigio principal y cuestiones prejudiciales

14 De la resolución de remisión se desprende que el Decreto n.º 2002-1279, en su versión modificada por el Decreto n.º 2017-109, establece normas específicas de duración del tiempo de trabajo y de descanso aplicables al personal de la Policía Nacional francesa. Este Decreto establece, en particular, en su artículo 1, que la duración del tiempo de trabajo semanal, computada por cada período de siete días, incluidas las horas extraordinarias, no podrá exceder de 48 horas de media a lo largo de un semestre del año civil.

- 15 El 28 de marzo de 2017, el SCSI interpuso una demanda ante el Conseil d'État (Consejo de Estado) por la que solicita que se anule esta disposición. El SCSI alega, entre otras cosas, que, al aplicar, para el cálculo de la duración media de trabajo semanal, un período de referencia expresado en semestres del año civil y no un período de referencia de seis meses cuyo inicio y fin varíen en función del paso del tiempo, dicha disposición incumple las normas de la Directiva 2003/88.
- 16 El órgano jurisdiccional remitente se pregunta si lo dispuesto en el artículo 6 de la Directiva 2003/88, en relación con el artículo 16 de esta, debe interpretarse en el sentido de que impone un período de referencia definido de modo variable en el calendario, o bien en el sentido de que permite a los Estados miembros optar entre conferir a dicho período un carácter variable en el calendario o un carácter fijo.
- 17 En el supuesto de que solo se pueda aplicar un período de referencia de carácter variable, también se pregunta si dicho período puede seguir conservando su carácter variable cuando se extienda a seis meses en virtud de la excepción establecida en el artículo 17, apartado 3, letra b), de la Directiva 2003/88.
- 18 En estas circunstancias, el Conseil d'État (Consejo de Estado) decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia las siguientes cuestiones prejudiciales:
- «1) ¿Deben interpretarse las disposiciones de los artículos 6 y 16 de la [Directiva 2003/88] en el sentido de que imponen un período de referencia definido de modo variable en el calendario, o bien en el sentido de que permiten a los Estados miembros optar entre conferir a tal período de referencia un carácter variable en el calendario o un carácter fijo?
- 2) En caso de que dichas disposiciones deban interpretarse en el sentido de que imponen un período de referencia de carácter variable en el calendario, ¿puede referirse la facultad que otorga el artículo 17 de establecer excepciones a lo dispuesto en la letra b) del artículo 16 no solo a la duración del período de referencia, sino también a su carácter variable en el calendario?»

Sobre las cuestiones prejudiciales

- 19 Mediante sus dos cuestiones prejudiciales, que procede examinar conjuntamente, el órgano jurisdiccional remitente pregunta, en esencia, si los artículos 6, letra b), 16, letra b), y 19, párrafo primero, de la Directiva 2003/88 deben interpretarse en el sentido de que se oponen a una normativa nacional que prevé, a efectos del cálculo de la duración media del trabajo semanal, períodos de referencia que comienzan y terminan en fechas fijas y no períodos de referencia definidos de modo variable.
- 20 A tenor del artículo 6, letra b), de la citada Directiva, «la duración media del trabajo no [excederá] de 48 horas, incluidas las horas extraordinarias, por cada período de siete días.»
- 21 El artículo 16, letra b), de la misma Directiva dispone que los Estados miembros podrán establecer, a efectos del cálculo de la duración media del tiempo de trabajo semanal, un período de referencia que no exceda de cuatro meses.
- 22 El período de referencia contemplado en el artículo 16, letra b), de la Directiva 2003/88 puede, en virtud del artículo 19, párrafo primero, de esta Directiva, ampliarse con carácter excepcional hasta seis meses en determinados casos o para determinadas actividades previstas, en particular, en el artículo 17, apartado 3, de dicha Directiva, tales como «las actividades de guardia y vigilancia que exijan una presencia continua con el fin de garantizar la protección de bienes y personas» o «las actividades

caracterizadas por la necesidad de garantizar la continuidad del servicio o de la producción». En el asunto principal, la República Francesa aplicó este régimen de excepción para los funcionarios del activo de los servicios de la Policía Nacional.

- 23 Se desprende, pues, de las disposiciones citadas en los apartados 21 y 22 de la presente sentencia que la duración media del tiempo de trabajo semanal no puede calcularse respecto a períodos de siete días, sino a períodos denominados de «referencia» que pueden ser de hasta cuatro meses en el régimen común y de hasta seis meses en el régimen excepcional. El cálculo de la duración media del tiempo de trabajo semanal en esos períodos de referencia pretende, conforme al considerando 15 de la Directiva 2003/88, conceder cierta flexibilidad a la hora de aplicar el artículo 6, letra b), de dicha Directiva, de modo que cualquier superación de la duración máxima del tiempo de trabajo semanal en determinados momentos del período de referencia pueda compensarse con una reducción correspondiente a otros momentos del período. Por tanto, no se exige que el número de horas de trabajo se reparta por igual a lo largo del período de referencia (sentencia de 9 de noviembre de 2017, Maio Marques da Rosa, C-306/16, EU:C:2017:844, apartado 43).
- 24 De las disposiciones citadas en los apartados 21 y 22 de la presente sentencia se desprende también que el concepto de «período de referencia» es, por un lado, un concepto único que tiene el mismo significado en el régimen común y en el régimen excepcional y, por otro lado, un concepto que no contiene remisión alguna al Derecho nacional de los Estados miembros y que debe, por ende, entenderse como concepto autónomo del Derecho de la Unión e interpretarse de manera uniforme en el territorio de esta, con independencia de las calificaciones utilizadas en los Estados miembros y teniendo en cuenta tanto los términos de la disposición en cuestión como su contexto y los objetivos perseguidos por la normativa de la que forma parte (véase, por analogía, la sentencia de 9 de noviembre de 2017, Maio Marques da Rosa, C-306/16, EU:C:2017:844, apartado 38 y jurisprudencia citada).
- 25 Por consiguiente, procede determinar, a la vista del tenor y del contexto de los artículos 16 y 19 de la Directiva 2003/88, así como de los objetivos perseguidos por esta, si los períodos de referencia pueden definirse como períodos que comienzan y terminan en fechas fijas, es decir, períodos de referencia fijos, o bien como períodos en los que el comienzo y el fin varían permanentemente en función del paso del tiempo, es decir, períodos de referencia variables.
- 26 En primer lugar, es necesario señalar, como ha indicado el Abogado General en el punto 46 de sus conclusiones, que los artículos 16 y 19 de la Directiva 2003/88 no dicen nada acerca de si los períodos de referencia deben definirse de manera fija o variable y que, por lo tanto, el tenor de dichos artículos no se opone más a la utilización de uno de estos métodos que a la del otro.
- 27 En segundo lugar, como ha afirmado el Abogado General en el punto 58 de sus conclusiones, el contexto en el que se inscriben los artículos 16 y 19 de la Directiva 2003/88 tampoco permite dar respuesta a esta cuestión.
- 28 Es cierto que, como han subrayado el Gobierno francés y la Comisión Europea en sus observaciones escritas, el Tribunal de Justicia ha declarado, en relación con el «período de siete días» al que alude el artículo 5 de la Directiva 2003/88, relativo al descanso semanal y que el Tribunal de Justicia ha calificado como «período de referencia», en el sentido de dicha Directiva, que un período de referencia puede definirse, en este contexto, como un período 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 (sentencia de 9 de noviembre de 2017, Maio Marques da Rosa, C-306/16, EU:C:2017:844, apartado 43). El Gobierno francés deduce del empleo del término «fijo» en el apartado 43 de dicha sentencia que el concepto de «período de referencia» debería entenderse más bien como un período determinado de forma fija.

- 29 Sin embargo, como ha señalado el Abogado General en el punto 55 de sus conclusiones, no puede aceptarse tal interpretación del apartado 43 de la sentencia de 9 de noviembre de 2017, Maio Marques da Rosa (C-306/16, EU:C:2017:844). El término «fijo» utilizado en ella no debe entenderse en el sentido de «período que coincida necesariamente con el calendario civil», sino como una «unidad de medida del tiempo», a saber, en dicha sentencia, un período de siete días de duración.
- 30 En efecto, en el asunto que dio lugar a la sentencia de 9 de noviembre de 2017, Maio Marques da Rosa (C-306/16, EU:C:2017:844), la cuestión analizada por el Tribunal de Justicia no se refería al carácter fijo o variable del período de referencia, sino a la mera cuestión de si el día de descanso semanal obligatorio a que se refiere el artículo 5 de la Directiva 2003/88 debía concederse, a más tardar, el día siguiente a un período de seis días de trabajo consecutivos, o si debía concederse dentro de cada período de siete días. Al optar por esta última solución, el Tribunal de Justicia entendió por «período fijo» un período de duración determinada, sin decidir, no obstante, si el inicio y el final de dicho período debían coincidir con el calendario civil o, de forma más general, corresponder a fechas fijas como las de la semana natural.
- 31 De lo anterior se desprende que, a falta de indicaciones resultantes de los términos y del contexto de los artículos 16 y 19 de la Directiva 2003/88, los Estados miembros tienen, en principio, libertad para determinar los períodos de referencia según el método de su elección, siempre que se respeten los objetivos perseguidos por dicha Directiva.
- 32 En tercer lugar, por lo que respecta a los objetivos perseguidos por la Directiva 2003/88, procede recordar que, según reiterada jurisprudencia, esta Directiva tiene por objeto garantizar una mejor protección de la seguridad y de la salud de los trabajadores, estableciendo, en particular, en su artículo 6, letra b), un límite máximo a la duración media del tiempo de trabajo semanal. Este límite máximo constituye una regla del Derecho social de la Unión que reviste especial importancia y de la que debe disfrutar todo trabajador como disposición mínima destinada a garantizar la protección de su seguridad y su salud (sentencias de 14 de octubre de 2010, Fuß, C-243/09, EU:C:2010:609, apartados 32 y 33 y jurisprudencia citada, y de 10 de septiembre de 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras, C-266/14, EU:C:2015:578, apartados 23 y 24 y jurisprudencia citada).
- 33 Además, debe quedar asegurado el efecto útil de la totalidad de los derechos conferidos a los trabajadores por la Directiva 2003/88, lo que necesariamente implica la obligación para los Estados miembros de garantizar el respeto de cada una de las disposiciones mínimas establecidas en esta Directiva y de impedir que se supere la duración media máxima del trabajo semanal fijada en el artículo 6, letra b), de la citada Directiva. En efecto, esta interpretación es la única conforme con el objetivo de la citada Directiva, que consiste en garantizar una protección eficaz de la seguridad y la salud de los trabajadores, haciéndoles disfrutar efectivamente de un tiempo de trabajo que, en promedio, no sobrepase el límite máximo de 48 horas por semana durante todo el período de referencia (véanse, en este sentido, las sentencias de 7 de septiembre de 2006, Comisión/Reino Unido, C-484/04, EU:C:2006:526, apartado 40 y jurisprudencia citada, y de 14 de octubre de 2010, Fuß, C-243/09, EU:C:2010:609, apartado 51 y jurisprudencia citada).
- 34 A este respecto, el Tribunal de Justicia ha declarado que este objetivo implica que cada trabajador disfrute de períodos de descanso adecuados, que no solo 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 (véase, en este sentido, la sentencia de 7 de septiembre de 2006, Comisión/Reino Unido, C-484/04, EU:C:2006:526, apartado 41 y jurisprudencia citada).

- 35 Debe subrayarse asimismo que, como se desprende del considerando 15 de la Directiva 2003/88, la flexibilidad que esta Directiva concede en sus artículos 16 y 19 en lo que respecta a la aplicación, en particular, del artículo 6, letra b), de esta se entiende sin perjuicio del respeto de los principios de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores.
- 36 Además, de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia se desprende que las excepciones previstas en el artículo 17 de la Directiva 2003/88 deben ser objeto de una interpretación que limite su alcance a lo estrictamente necesario para salvaguardar los intereses que estas excepciones permiten proteger (véanse, en este sentido, las sentencias de 26 de julio de 2017, Hälvä y otros, C-175/16, EU:C:2017:617, apartado 31, y de 21 de febrero de 2018, Matzak, C-518/15, EU:C:2018:82, apartado 38).
- 37 Son estas consideraciones las que deben guiarnos para determinar si tanto los períodos de referencia fijos como los períodos de referencia variables son conformes con el objetivo de la Directiva 2003/88, que consiste en garantizar una protección eficaz de la seguridad y de la salud de los trabajadores.
- 38 A este respecto, ha de señalarse que los períodos de referencia fijos y variables se ajustan, en sí mismos, a ese objetivo de la Directiva 2003/88, ya que permiten comprobar que el trabajador no trabaje más de 48 horas como media por semana a lo largo de todo el período en cuestión y que de este modo se respetan los imperativos relacionados con su salud y su seguridad. A estos efectos, es irrelevante que el inicio y el final del período de referencia se determinen en función de fechas fijas o bien en función del paso del tiempo.
- 39 No obstante, la incidencia de períodos de referencia fijos en la seguridad y la salud de los trabajadores depende de todas las circunstancias pertinentes, como la naturaleza del trabajo y las condiciones de este y, en particular, la duración máxima del tiempo de trabajo semanal y la duración del período de referencia determinadas por el Estado miembro de que se trate. En efecto, como es pacífico entre todos los participantes en el procedimiento, los períodos de referencia fijos pueden, contrariamente a los períodos de referencia variables, provocar situaciones en las que podría no alcanzarse el objetivo de protección de la salud y de la seguridad de los trabajadores.
- 40 A este respecto, debe señalarse que el método del período de referencia fijo puede llevar a un empleador a hacer que, durante dos períodos de referencia fijos sucesivos, el trabajador encadene un tiempo de trabajo intenso y, a pesar de observar los períodos de descanso previstos en los artículos 3 y 5 de la Directiva 2003/88, hacerle superar así, en promedio, el límite máximo de trabajo semanal en un período que, al estar a caballo entre esos dos períodos fijos, correspondería a un período de referencia variable de la misma duración. Tal situación no puede producirse cuando el período de referencia se determina sobre una base variable, dado que, por definición, los períodos de referencia variables tienen por efecto recalcular constantemente la duración media del tiempo de trabajo semanal.
- 41 De este modo, si bien considerados aisladamente los períodos de referencia fijos y variables son, en sí mismos, conformes con el objetivo de protección de la salud y la seguridad de los trabajadores, la combinación de dos períodos de referencia fijos sucesivos puede, en función de la duración máxima del tiempo de trabajo semanal y de la duración del período de referencia determinadas por el Estado miembro de que se trate, dar lugar a situaciones en las que ese objetivo puede verse comprometido, aun cuando se observen los períodos de descanso previstos en los artículos 3 y 5 de la Directiva 2003/88.
- 42 En el caso de autos, la República Francesa no solo ha agotado el margen que le ofrece la Directiva 2003/88 en cuanto a la duración máxima del tiempo de trabajo semanal, al fijarla en 48 horas, sino que también ha hecho uso de la excepción prevista en el artículo 17, apartado 3, de dicha Directiva, en relación con el artículo 19, párrafo primero, de esta, con el fin de ampliar a seis meses el período de referencia utilizado para calcular la media de la duración máxima del tiempo de trabajo semanal.

En estas circunstancias, la utilización de períodos de referencia fijos no permite garantizar que la duración media máxima del tiempo de trabajo semanal de 48 horas se respete durante todo período de seis meses a caballo entre dos períodos de referencia fijos sucesivos.

- 43 Pues bien, habida cuenta de la jurisprudencia recordada en los apartados 32 y 33 de la presente sentencia, ha de considerarse que se pondría en peligro la consecución del objetivo de la Directiva 2003/88 si la utilización de períodos de referencia fijos no fuera acompañada de mecanismos que permitan garantizar que la duración media máxima del tiempo de trabajo semanal de 48 horas se respeta durante cada período de seis meses a caballo entre dos períodos de referencia fijos sucesivos.
- 44 Por otra parte, procede recordar también que, en virtud del artículo 19, párrafo segundo, de la Directiva 2003/88, cuando un Estado miembro desee ampliar el período de referencia a más de seis meses, será necesario a tal efecto un convenio colectivo o un acuerdo entre interlocutores sociales. En el supuesto de que un período de referencia contemplado en el artículo 19, párrafo primero, de esta Directiva se defina sobre una base fija, ello puede conducir a que, durante un período de seis meses situado a caballo entre dos períodos de referencia fijos sucesivos, el trabajador se vea obligado a trabajar más de 48 horas por semana de media, sin que se haya celebrado a tal efecto un convenio colectivo o un acuerdo entre interlocutores sociales. Así, ese período puede conducir a situaciones que, en realidad, solo serían posibles en el marco de un período de referencia previsto en el artículo 19, párrafo segundo, de la citada Directiva. Tal resultado supondría un menoscabo de la excepción prevista en esa disposición.
- 45 Por consiguiente, corresponde al órgano jurisdiccional remitente comprobar si la normativa nacional controvertida en el litigio principal ha previsto mecanismos que, como se desprende del apartado 43 de la presente sentencia, permitan garantizar que la duración media máxima del tiempo de trabajo semanal de 48 horas se respeta durante cada período de seis meses a caballo entre dos períodos de referencia fijos sucesivos.
- 46 Además, ha de recordarse que la regulación procesal de los recursos destinados a garantizar la salvaguardia de los derechos que el Derecho de la Unión confiere a los justiciables no debe ser menos favorable que la de los recursos similares de Derecho interno (principio de equivalencia) y no debe hacer imposible en la práctica o excesivamente difícil el ejercicio de los derechos conferidos por el ordenamiento jurídico de la Unión (principio de efectividad) (sentencia de 24 de octubre de 2018, XC y otros C-234/17, EU:C:2018:853, apartado 22 y jurisprudencia citada).
- 47 Por lo que se refiere, más concretamente, al principio de efectividad, el órgano jurisdiccional remitente debe examinar, en particular, la efectividad de los recursos que el Derecho nacional ofrece a los trabajadores afectados para que cese sin demora, en su caso mediante procedimientos acelerados o de medidas provisionales, toda práctica que no respete las exigencias del artículo 6, letra b), de la Directiva 2003/88, tal como han de resultar de una adaptación correcta del Derecho nacional.
- 48 Habida cuenta de todas las consideraciones anteriores, procede responder a las cuestiones prejudiciales planteadas que los artículos 6, letra b), 16, letra b), y 19, párrafo primero, de la Directiva 2003/88 deben interpretarse en el sentido de que no se oponen a una normativa nacional que prevé, a efectos del cálculo de la duración media del trabajo semanal, períodos de referencia que comienzan y terminan en fechas fijas, siempre que dicha normativa contenga mecanismos que permitan garantizar que la duración media máxima del tiempo de trabajo semanal de 48 horas se respeta durante cada período de seis meses a caballo entre dos períodos de referencia fijos sucesivos.

Costas

- 49 Dado que el procedimiento tiene, para las partes del litigio principal, el carácter de un incidente promovido ante el órgano jurisdiccional remitente, corresponde a este resolver sobre las costas. Los gastos efectuados por quienes, no siendo partes del litigio principal, han presentado observaciones ante el Tribunal de Justicia no pueden ser objeto de reembolso.

En virtud de todo lo expuesto, el Tribunal de Justicia (Sala Segunda) declara:

Los artículos 6, letra b), 16, letra b), y 19, párrafo primero, 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, deben interpretarse en el sentido de que no se oponen a una normativa nacional que prevé, a efectos del cálculo de la duración media del trabajo semanal, períodos de referencia que comienzan y terminan en fechas fijas, siempre que dicha normativa contenga mecanismos que permitan garantizar que la duración media máxima del tiempo de trabajo semanal de 48 horas se respeta durante cada período de seis meses a caballo entre dos períodos de referencia fijos sucesivos.

Firmas