Recopilación de la Jurisprudencia

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Quinta)

de 17 de marzo de 2021 *

[Texto rectificado mediante auto de 15 de abril de 2021]

«Procedimiento prejudicial — Política social — Protección de la seguridad y de la salud de los trabajadores — Ordenación del tiempo de trabajo — Directiva 2003/88/CE — Artículo 2 — Concepto de "tiempo de trabajo" — Artículo 3 — Período mínimo de descanso diario — Trabajadores que han celebrado varios contratos de trabajo con un mismo empresario — Aplicación por trabajador»

En el asunto C-585/19,

que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el Tribunalul București (Tribunal de Distrito de Bucarest, Rumanía), mediante resolución de 24 de julio de 2019, recibida en el Tribunal de Justicia el 2 de agosto de 2019, en el procedimiento entre

Academia de Studii Economice din București

y

Organismul Intermediar pentru Programul Operațional Capital Uman — Ministerul Educației Naționale,

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Quinta),

integrado por el Sr. E. Regan, Presidente de Sala, y los Sres. M. Ilešič, E. Juhász, C. Lycourgos (Ponente) e I. Jarukaitis, Jueces;

Abogado General: Sr. G. Pitruzzella;

Secretario: Sr. A. Calot Escobar;

habiendo considerado los escritos obrantes en autos;

consideradas las observaciones presentadas:

– en nombre de la Academia de Studii Economice din București, por los Sres. N. Istudor y D. G. Dumitrescu y por la Sra. E. Găman;

– en nombre del Gobierno rumano, por las Sras. E. Gane y A. Rotăreanu y por el Sr. S.-A. Purza, en calidad de agentes;

* Lengua de procedimiento: rumano.

– en nombre del Gobierno belga, por las Sras. L. Van den Broeck y M. Jacobs y por el Sr. S. Baeyens, en calidad de agentes;

– en nombre del Gobierno danés, inicialmente por el Sr. J. Nymann-Lindegren y las Sras. P. Ngo y M. S. Wolff, y posteriormente por el Sr. J. Nymann-Lindegren y la Sra. M. S. Wolff, en calidad de agentes;

– en nombre del Gobierno letón, inicialmente por las Sras. V. Soņeca y L. Juškeviča, y posteriormente por la Sra. V. Soņeca, en calidad de agentes;

– en nombre del Gobierno neerlandés, por las Sras. M. Bulterman y C. S. Schillemans, en calidad de agentes;

– en nombre del Gobierno austriaco, por la Sra. J. Schmoll, en calidad de agente;

– en nombre del Gobierno polaco, por el Sr. B. Majczyna, en calidad de agente;

– en nombre del Gobierno finlandés, inicialmente por la Sra. A. Laine, y posteriormente por la Sra. H. Leppo, en calidad de agentes;

– en nombre del Gobierno noruego, por las Sras. I. Thue y J. T. Kaasin, en calidad de agentes;

– en nombre de la Comisión Europea, inicialmente por la Sra. C. Gheorghiu y el Sr. M. van Beek, y posteriormente por la Sra. C. Gheorghiu, en calidad de agentes;

oídas las conclusiones del Abogado General, presentadas en audiencia pública el 11 de noviembre de 2020;

dicta la siguiente

Sentencia

1 La petición de decisión prejudicial tiene por objeto la interpretación del artículo 2, punto 1, del artículo 3 y del artículo 6, letra b), 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 Esta petición se ha presentado en el contexto de un litigio entre la Academia de Studii Economice din București (Academia de Estudios Económicos de Bucarest, Rumanía; en lo sucesivo, «ASE») y el Organismul Intermediar pentru Programul Operațional Capital Uman — Ministerul Educației Naționale (Organismo Intermedio para el Programa Operativo de Capital Humano — Ministerio de Educación Nacional, Rumanía; en lo sucesivo «OI POCU MEN»), relativo a una corrección financiera efectuada por este último, en el marco de un programa de financiación, al considerar que la ASE no había observado el número máximo de horas que una persona puede trabajar al día.

Marco jurídico

Derecho de la Unión

3 El artículo 1 de la Directiva 2003/88 tiene el siguiente tenor:

«1. La presente Directiva establece las disposiciones mínimas de seguridad y salud en materia de ordenación del tiempo de trabajo.

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) a 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 [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)], sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 14, 17, 18 y 19 de la presente Directiva.

[…]»

4 De conformidad con el artículo 2 de la Directiva 2003/88:

«A efectos de la presente Directiva, se entenderá por:

1) “tiempo de trabajo”: todo período durante el cual el trabajador permanezca en el trabajo, a disposición del empresario y en ejercicio de su actividad o de sus funciones, de conformidad con las legislaciones y/o prácticas nacionales;

2) “período de descanso”: todo período que no sea tiempo de trabajo;

[…]».

5 El artículo 3 de esta Directiva, titulado «Descanso diario», dispone:

«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.»

6 El artículo 6 de dicha Directiva, que lleva por título «Duración máxima del tiempo de trabajo semanal», establece lo siguiente:

«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:

a) se limite la duración del tiempo de trabajo semanal por medio de disposiciones legales, reglamentarias o administrativas o de convenios colectivos o acuerdos celebrados entre interlocutores sociales;

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

7 Según el artículo 17 de la misma Directiva:

«1. Desde el respeto de los principios generales de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, los Estados miembros podrán establecer excepciones a lo dispuesto en los artículos 3 a 6, 8 y 16 cuando, a causa de las características especiales de la actividad realizada, la jornada de trabajo no tenga una duración medida y/o establecida previamente o cuando pueda ser determinada por los propios trabajadores, y en particular cuando se trate de:

a) ejecutivos dirigentes u otras personas con poder de decisión autónomo;

b) trabajadores en régimen familiar, o

c) trabajadores en actividades litúrgicas de iglesias y comunidades religiosas.

[…]»

8 El artículo 23 de la Directiva 2003/88 tiene el siguiente tenor:

«Sin perjuicio del derecho de los Estados miembros de adoptar, habida cuenta de la evolución de la situación, disposiciones legales, reglamentarias y contractuales distintas en materia de tiempo de trabajo, siempre que se cumplan los requisitos mínimos establecidos en la presente Directiva, la aplicación de la presente Directiva no constituirá una justificación válida para la disminución del nivel general de protección de los trabajadores.»

Derecho rumano

9 El artículo 111 de la Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii (Ley n.º 53/2003 del Código de Trabajo), de 24 de enero de 2003, en su versión modificada (*Monitorul Oficial al României*, parte I, n.º 345 de 18 de mayo de 2011) (en lo sucesivo, «Código de Trabajo»), dispone:

«El tiempo de trabajo comprende cualquier período en que el trabajador por cuenta ajena desarrolle su trabajo, se encuentre a disposición del empresario y desempeñe sus tareas y funciones, de conformidad con lo previsto en el contrato de trabajo individual, en el convenio colectivo aplicable y/o en la normativa vigente.»

10 El artículo 112, apartado 1, del Código de Trabajo establece lo siguiente:

«Para los trabajadores por cuenta ajena contratados a jornada completa, la duración normal del tiempo de trabajo será de 8 horas diarias y 40 horas semanales.»

11 Con arreglo al artículo 114, apartado 1, de este Código:

«La duración máxima del tiempo de trabajo no podrá superar las 48 horas semanales, incluidas las horas extraordinarias.»

12 Según el artículo 119 de dicho Código:

«El empleador deberá llevar un registro de las horas de trabajo efectuadas por cada trabajador, que deberá presentar a la Inspección de Trabajo cuando así se le requiera a efectos de su control.»

13 El artículo 120 del mismo Código dispone:

«1. Las horas de trabajo que se realicen sobre la duración normal del tiempo de trabajo semanal, establecida en el artículo 112, se considerarán horas extraordinarias.

2. Las horas extraordinarias no podrán efectuarse sin que medie acuerdo con el trabajador, salvo en los casos de fuerza mayor o para tareas urgentes destinadas a la prevención de accidentes o a la supresión de sus consecuencias.»

14 A tenor del artículo 135, apartado 1, del Código de Trabajo:

«Los trabajadores por cuenta ajena tienen derecho a un período de descanso entre dos días de trabajo, que no podrá ser inferior a 12 horas consecutivas.»

Litigio principal y cuestiones prejudiciales

15 La ASE participa en el proyecto POSDRU/89/1.5/S/59184, un programa operativo sectorial de desarrollo de recursos humanos, denominado «Rendimiento y excelencia en la investigación posdoctoral en el ámbito de las ciencias económicas en Rumanía (en lo sucesivo, «Proyecto»).

16 Mediante acta de constatación de irregularidades y de fijación de correcciones financieras de 4 de junio de 2018 (en lo sucesivo, «acta de constatación de irregularidades»), el OI POCU MEN determinó la existencia de un crédito presupuestario a cargo de la ASE por un importe de 13 490,42 lei rumanos (RON) (aproximadamente 2 800 euros), relativo a los costes salariales de empleados del equipo de ejecución del proyecto. Las cantidades correspondientes a tales costes se declararon no subvencionables por haberse superado el número máximo de horas diarias de trabajo que dichos empleados habrían podido efectuar.

17 La ASE interpuso recurso de reposición contra el acta de constatación de irregularidades, que el OI POCU MEN desestimó basándose, en esencia, en el artículo 3 de la Directiva 2003/88, por considerar que el límite de trece horas de trabajo diario que puede efectuar un trabajador, establecido en dicho artículo, no se aplica a cada contrato de trabajo de este por separado.

18 Mediante recurso interpuesto ante el órgano jurisdiccional remitente, la ASE impugnó dicha resolución desestimatoria.

19 El órgano jurisdiccional remitente precisa que los importes declarados no subvencionables corresponden a los costes salariales de algunos expertos que, en el período comprendido entre octubre de 2012 y enero de 2013, determinados días acumularon las horas trabajadas en el marco de la jornada base, a saber, ocho horas diarias, y las horas trabajadas en el marco del proyecto en cuestión y de otros proyectos o actividades. Indica que en el caso de tales expertos el número total de horas de trabajo al día supera el límite de trece horas diarias, establecido en las instrucciones de la autoridad de gestión del proyecto, límite que, según el OI POCU MEN, resulta de los artículos 3 y 6 de la Directiva 2003/88.

20 En estas circunstancias, el Tribunalul București (Tribunal de Distrito de Bucarest, Rumanía) decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia las siguientes cuestiones prejudiciales:

«1) ¿La expresión “tiempo de trabajo”, tal como se define en el artículo 2, punto 1, de la Directiva [2003/88], significa “todo período durante el cual el trabajador permanezca en el trabajo, a disposición del empresario y en ejercicio de su actividad o de sus funciones” en virtud de un solo contrato (a jornada completa) o en virtud de todos los contratos (de trabajo) celebrados por ese trabajador?

2) ¿Deben interpretarse las obligaciones impuestas a los Estados miembros por el artículo 3 de la Directiva [2003/88] (obligación de adoptar 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) y por el artículo 6, letra b), de la misma Directiva (fijación de un límite máximo de 48 horas, de media, para el tiempo de trabajo semanal, incluidas las horas extraordinarias) en el sentido de que establecen límites con respecto a un solo contrato o con respecto a todos los contratos celebrados con el mismo empresario o con diferentes empresarios?

3) En caso de que las respuestas a las cuestiones primera y segunda entrañen una interpretación que excluya la posibilidad de que los Estados miembros puedan disponer, a nivel nacional, la aplicación de los artículos 3 y 6, letra b), de la Directiva [2003/88] con respecto a cada contrato, en defecto de disposiciones legislativas nacionales que establezcan que el descanso mínimo diario y el tiempo de trabajo semanal máximo deben estar referidos al trabajador (con independencia del número de contratos de trabajo celebrados con un mismo empresario o con diferentes empresarios), ¿puede una institución pública de un Estado miembro, que actúe en nombre de este, invocar la aplicación directa de los artículos 3 y 6, letra b), de la Directiva 2003/88/CE y sancionar al empresario por incumplir los límites previstos en la Directiva para el descanso diario y/o para el tiempo de trabajo semanal máximo?»

Sobre las cuestiones prejudiciales

Sobre la admisibilidad de las cuestiones prejudiciales

21 [En su versión rectificada mediante auto de 15 de abril de 2021] La Comisión Europea sostiene que la exposición de la situación fáctica y jurídica efectuada por el órgano jurisdiccional remitente no contiene precisiones ni explicaciones suficientes para justificar las cuestiones planteadas y la necesidad de una respuesta. Asimismo, indica, al igual que el Gobierno rumano, que las cuestiones prejudiciales segunda y tercera son inadmisibles por cuanto se refieren al artículo 6 de la Directiva 2003/88. El Gobierno rumano añade que una respuesta del Tribunal de Justicia acerca del supuesto en el que un trabajador hubiera concluido contratos con diversos empresarios carece de toda utilidad para el órgano jurisdiccional remitente, dado que el examen llevado a cabo en una decisión prejudicial debe referirse a la situación objeto del litigio principal, que en el presente asunto es una situación en la que el trabajador ha celebrado varios contratos de trabajo con un único empresario. Por otro lado, la Comisión expresa sus dudas sobre la aplicabilidad de la Directiva 2003/88 en el litigio principal, al considerar que en él se plantea la cuestión de la retribución de los trabajadores, mientras que, según la jurisprudencia, dicha Directiva no regula esta cuestión.

22 A tal respecto, debe recordarse que, en el marco de la cooperación entre el Tribunal de Justicia y los órganos jurisdiccionales nacionales establecida en el artículo 267 TFUE, corresponde exclusivamente al juez nacional, que conoce del litigio y que ha de asumir la responsabilidad de la decisión jurisdiccional que debe adoptarse, apreciar, a la luz de las particularidades del asunto, tanto la necesidad de una decisión prejudicial para poder dictar sentencia como la pertinencia de las cuestiones que plantea al Tribunal de Justicia. Por consiguiente, dado que las cuestiones prejudiciales planteadas se refieren a la interpretación del Derecho de la Unión, el Tribunal de Justicia está, en principio, obligado a pronunciarse (sentencia de 19 de diciembre de 2019, Darie, C-592/18, EU:C:2019:1140, apartado 24 y jurisprudencia citada).

23 De lo anterior se deduce que las cuestiones relativas al Derecho de la Unión gozan de una presunción de pertinencia. La negativa del Tribunal de Justicia a pronunciarse sobre una cuestión prejudicial planteada por un órgano jurisdiccional nacional solamente está justificada cuando resulte evidente que la interpretación del Derecho de la Unión solicitada no guarda relación alguna con la realidad ni con el objeto del litigio principal, cuando el problema sea de naturaleza hipotética o cuando el Tribunal de

Justicia no disponga de los elementos de hecho y de Derecho necesarios para responder adecuadamente a las cuestiones que se le hayan planteado (sentencia de 8 de octubre de 2020, Union des industries de la protection des plantes, C-514/19, EU:C:2020:803, apartado 29 y jurisprudencia citada).

24 En el presente asunto, en primer lugar, por lo que respecta a las cuestiones planteadas en la medida en que se refieren al período mínimo de descanso diario, procede señalar que la resolución de remisión proporciona la información necesaria sobre los hechos del litigio principal y menciona las disposiciones del Derecho de la Unión y de la normativa nacional aplicables, que permiten comprender de manera suficiente el objeto del litigio y las cuestiones planteadas.

25 En particular, además de mencionar las disposiciones del Código de Trabajo relativas a los tiempos de trabajo y de descanso diarios, a saber, los artículos 111, 112 y 135 del Código de Trabajo, la resolución de remisión indica que el OI POCU MEN emitió el título de deuda debido a que la ASE no había respetado la normativa relativa al número máximo de horas que una persona puede trabajar al día y aporta precisiones sobre el cálculo de las horas de trabajo diario realizadas por los expertos empleados por la ASE.

26 Por consiguiente, las cuestiones planteadas son admisibles a este respecto.

27 En segundo lugar, en relación con las cuestiones prejudiciales segunda y tercera planteadas por cuanto se refieren a la inobservancia de la duración máxima del tiempo de trabajo semanal, procede señalar que, aun cuando, según la resolución de remisión, el OI POCU MEN invocó como fundamento del acta de constatación de irregularidades tanto el artículo 3 de la Directiva 2003/88 como su artículo 6, letra b), el órgano jurisdiccional remitente no da ninguna indicación, como señaló el Abogado General en el punto 23 de sus conclusiones, de la razón por la que esta última disposición es pertinente, ya que solo se hace referencia a la inobservancia del período mínimo de descanso diario imputada al ASE.

28 En estas circunstancias, las cuestiones prejudiciales segunda y tercera planteadas son inadmisibles en la medida en que se refieren al artículo 6 de la Directiva 2003/88.

29 En tercer lugar, en cuanto concierne a las cuestiones planteadas por cuanto abordan la interpretación de las disposiciones de la Directiva 2003/88 en el caso de contratos de trabajo celebrados por un trabajador con varios empresarios, procede señalar que de la resolución de remisión no se desprende en modo alguno que las retribuciones que el OI POCU MEN consideró gastos no subvencionables, en el acta de constatación de irregularidades, estén vinculadas a contratos de trabajo que los expertos hubieran celebrado con la ASE, por una parte, y con otros empleadores, por otra. En efecto, solo se mencionan los gastos vinculados a los contratos de trabajo que estos expertos celebraron con la ASE.

30 Por consiguiente, las cuestiones planteadas son igualmente inadmisibles en la medida en que se refieren a la interpretación del artículo 2, punto 1, y del artículo 3 de la Directiva 2003/88 en el caso de contratos de trabajo celebrados por un trabajador con varios empresarios.

31 En cuarto lugar, respecto a la posición expresada por la Comisión de que la Directiva 2003/88 no es aplicable al litigio principal, dado que este tiene por objeto la retribución de los trabajadores, procede recordar que, a excepción del caso particular de las vacaciones anuales retribuidas, mencionado en el artículo 7, apartado 1, de dicha Directiva, esta se limita a regular determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo a fin de garantizar la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, de modo que, en principio, no se aplica a su retribución (sentencia de 30 de abril de 2020, Készenléti Rendőrség, C-211/19, EU:C:2020:344, apartado 23 y jurisprudencia citada).

32 Sin embargo, esta apreciación no implica que deban dejarse sin respuesta las cuestiones prejudiciales planteadas en el presente asunto.

33 En efecto, el órgano jurisdiccional remitente considera que la interpretación de ciertas disposiciones de la Directiva 2003/88 es necesaria para permitirle resolver la cuestión de la legalidad del crédito presupuestario reivindicado por el OI POCU MEN. En particular, a fin de determinar si la ASE retribuyó debidamente las horas de trabajo efectuadas por sus expertos, desea saber si esta cumplió la normativa sobre el número máximo de horas que una persona puede trabajar al día.

34 En estas circunstancias, procede considerar que las cuestiones planteadas, en la medida en que se refieren al incumplimiento de las disposiciones de la Directiva 2003/88 relativas al número máximo de horas que una persona puede trabajar al día, son pertinentes para la solución del litigio pendiente ante el órgano jurisdiccional remitente y, por tanto, que estas cuestiones son admisibles.

Cuestiones prejudiciales primera y segunda

35 Mediante sus cuestiones prejudiciales primera y segunda, que procede examinar conjuntamente, el órgano jurisdiccional remitente pregunta, en esencia, si el artículo 2, punto 1, y el artículo 3 de la Directiva 2003/88 deben interpretarse en el sentido de que, cuando un trabajador ha celebrado con un mismo empresario varios contratos de trabajo, el período mínimo de descanso diario, establecido en dicho artículo 3, se aplica a tales contratos considerados en su conjunto o a cada uno de ellos por separado.

36 Con carácter preliminar, debe recordarse que el derecho de todo trabajador a la limitación de la duración máxima del tiempo de trabajo y a períodos de descanso, en particular al descaso diario, no solo constituye una norma del Derecho social de la Unión de especial importancia, sino que también está expresamente consagrado en el artículo 31, apartado 2, de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, a la que el artículo 6 TUE, apartado 1, reconoce el mismo valor jurídico que a los Tratados (véase, en este sentido, la sentencia de 14 de mayo de 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, apartado 30 y jurisprudencia citada).

37 Las disposiciones de la Directiva 2003/88, en especial su artículo 3, precisan ese derecho fundamental y, por lo tanto, deben interpretarse a la luz de este (véase, en este sentido, la sentencia de 14 de mayo de 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, apartado 31 y jurisprudencia citada).

38 Recordado lo anterior, de reiterada jurisprudencia del Tribunal de Justicia se desprende que, para interpretar una disposición del Derecho de la Unión, no solo debe tenerse en cuenta su tenor literal, sino también su contexto y los objetivos perseguidos por la normativa de la que forma parte (véase, en particular, la sentencia de 6 de octubre de 2020, Jobcenter Krefeld, C-181/19, EU:C:2020:794, apartado 61 y jurisprudencia citada).

39 Por lo que respecta, en primer lugar, al tenor del artículo 2, punto 1, y del artículo 3 de la Directiva 2003/88, ha de señalarse que el artículo 2, punto 1, de esta Directiva define el concepto de «tiempo de trabajo» como todo período durante el cual el trabajador permanezca en el trabajo, a disposición del empresario y en ejercicio de su actividad o de sus funciones, de conformidad con las legislaciones y/o prácticas nacionales.

40 En cuanto al artículo 3 de dicha Directiva, impone a los Estados miembros la obligación de adoptar las medidas necesarias para que «todos los trabajadores» disfruten de un período mínimo de descanso de once horas consecutivas en el curso de cada período de veinticuatro horas (véase, en este sentido, la sentencia de 14 de mayo de 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, apartado 38).

41 El empleo de la expresión «todos los trabajadores» aboga por que dicho artículo 3 se interprete en el sentido de una aplicación por trabajador, en el supuesto de que se hayan celebrado varios contratos de trabajo entre un trabajador y un mismo empresario. En efecto, mediante el empleo del adjetivo indefinido «todos», dicho artículo 3 pone el acento —para poder disfrutar de un período mínimo de

descanso de once horas consecutivas en el curso de cada período de veinticuatro horas— en el trabajador, cualquiera que sea y con independencia de que haya celebrado o no varios contratos de trabajo con el empresario.

42 Por lo que respecta, en segundo lugar, al contexto en el que se inscriben el artículo 2, punto 1, y el artículo 3 de la Directiva 2003/88, procede señalar que, en el artículo 2, punto 2, de esta Directiva, el «período de descanso» se define como todo período que no sea tiempo de trabajo.

43 El Tribunal de Justicia ha declarado reiteradamente que este concepto y el de «tiempo de trabajo» se excluyen mutuamente y que la Directiva 2003/88 no contempla una categoría intermedia entre los períodos de trabajo y los de descanso (sentencia de 10 de septiembre de 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones Obreras, C-266/14, EU:C:2015:578, apartados 25 y 26 y jurisprudencia citada).

44 Además, el artículo 2 de esta Directiva no figura entre las disposiciones de la misma en relación con las cuales puede establecerse una excepción (sentencia de 10 de septiembre de 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones Obreras, C-266/14, EU:C:2015:578, apartado 28 y jurisprudencia citada).

45 En estas circunstancias, no es posible que se cumpla la exigencia recogida en el artículo 3 de dicha Directiva, a saber, que cada trabajador disfrute diariamente de al menos once horas de descanso consecutivas, si esos períodos de descanso se examinan por separado para cada contrato que vincule al trabajador con el empresario. En efecto, en tal supuesto, las horas consideradas períodos de descanso en el marco de un contrato podrían constituir, como pone de manifiesto el litigio principal, tiempo de trabajo en el marco de otro contrato. Pues bien, conforme a la jurisprudencia mencionada en el apartado 43 de la presente sentencia, un mismo período no puede calificarse de forma simultánea como tiempo de trabajo y como período de descanso.

46 De ello se deduce que los contratos de trabajo celebrados por un trabajador con el empresario se deben examinar conjuntamente a efectos de constatar que el período calificado como descanso diario corresponda a la definición del período de descanso que figura en el artículo 2, punto 2, de la Directiva 2003/88, a saber, que se trate de un período que no constituya tiempo de trabajo.

47 En tercer lugar, la interpretación que se desprende del tenor y del contexto del artículo 2, punto 1, y del artículo 3 de la Directiva 2003/88 también se ve confirmada por el objetivo de esta Directiva.

48 En efecto, según reiterada jurisprudencia, la Directiva 2003/88 tiene por objeto establecer disposiciones mínimas destinadas a mejorar las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores mediante una armonización de las normas nacionales relativas, en concreto, a la duración del tiempo de trabajo (sentencia de 14 de mayo de 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, apartado 36 y jurisprudencia citada).

49 Esta armonización en el ámbito de la Unión Europea en materia de ordenación del tiempo de trabajo tiene como fin promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores, permitiendo que estos disfruten de períodos mínimos de descanso —en particular, de períodos de descanso diario— (véase, en este sentido, la sentencia de 14 de mayo de 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, apartado 37 y jurisprudencia citada).

50 Si las disposiciones mínimas establecidas en el artículo 3 de la Directiva 2003/88 se interpretaran en el sentido de que se aplican, de manera diferenciada, respecto a cada contrato celebrado por el trabajador con el empresario, la garantía de una mejor protección del trabajador se vería debilitada, puesto que, mediante la acumulación de los tiempos de trabajo establecidos separadamente por cada uno de los contratos celebrados con el empresario, podría resultar imposible garantizar el período de descanso de

once horas consecutivas para cada período de veinticuatro horas, que el legislador de la Unión ha considerado que constituye un mínimo necesario para permitir que el trabajador se recupere del cansancio inherente al trabajo diario.

51 Asimismo, según la jurisprudencia del Tribunal de Justicia, el trabajador debe ser considerado la parte débil de la relación laboral, de modo que es necesario impedir que el empresario pueda imponerle una restricción de sus derechos (sentencia de 14 de mayo de 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, apartado 44 y jurisprudencia citada).

52 Habida cuenta de esta posición de debilidad, podría disuadirse al trabajador de hacer valer expresamente sus derechos frente al empresario, en particular cuando la reivindicación de estos pudiera provocar que quedara expuesto a medidas adoptadas por el empresario que redundasen en perjuicio de las condiciones de trabajo del trabajador (sentencia de 14 de mayo de 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, apartado 45 y jurisprudencia citada).

53 Pues bien, si las disposiciones de la Directiva 2003/88 relativas al período mínimo de descanso diario se interpretaran en el sentido de que se aplican, de manera diferenciada, a cada contrato de trabajo celebrado por un trabajador con el mismo empresario, el trabajador estaría expuesto a sufrir presiones por parte del empresario para que fraccione su tiempo de trabajo en varios contratos, lo que podría privar a dichas disposiciones de su efecto útil.

54 Por último, se ha de precisar que el margen de maniobra, invocado por la ASE y por los Gobiernos polaco y rumano, de que disponen los Estados miembros para determinar las modalidades de aplicación de las disposiciones del artículo 3 de esta Directiva es irrelevante a los efectos de la respuesta a las cuestiones primera y segunda planteadas. En efecto, como señaló el Abogado General en el punto 57 de sus conclusiones, la cuestión que se plantea al Tribunal de Justicia se refiere no a las modalidades de aplicación de estas disposiciones, sino a su alcance. Pues bien, con arreglo al artículo 23 de dicha Directiva y sin perjuicio del derecho de los Estados miembros a desarrollar disposiciones legislativas, reglamentarias y contractuales diferentes en el ámbito del tiempo de trabajo, las exigencias mínimas establecidas por la Directiva 2003/88 se deben observar.

55 Del análisis anterior resulta que, en el presente asunto, habida cuenta de que algunos de los expertos a quienes se encomendó la ejecución del proyecto están vinculados a la ASE por varios contratos de trabajo, a fin de apreciar si se ha cumplido lo dispuesto en el artículo 3 de la Directiva 2003/88, procede examinar tales contratos de manera conjunta.

56 Es preciso añadir que, a la vista de las características particulares de los expertos de que se trata en el litigio principal, la Comisión señala, en esencia, que la Directiva 2003/88 se aplica únicamente a los «trabajadores», en el sentido de esta Directiva.

57 Según la jurisprudencia del Tribunal de Justicia, la característica esencial de la relación laboral radica en la circunstancia de que una persona realice, durante cierto tiempo, en favor de otra y bajo la dirección de esta, determinadas prestaciones a cambio de las cuales percibe una retribución (sentencia de 20 de noviembre de 2018, Sindicatul Familia Constanța y otros, C-147/17, EU:C:2018:926, apartado 41).

58 De ello se sigue que una relación laboral presupone la existencia de un nexo de subordinación entre el trabajador y su empleador. La existencia de tal nexo debe apreciarse en cada caso concreto, en función del conjunto de hechos y circunstancias que caractericen a las relaciones existentes entre las partes (sentencia de 11 de abril de 2019, Bosworth y Hurley, C-603/17, EU:C:2019:310, apartado 26).

59 Por consiguiente, el tiempo durante el que los expertos de que se trata en el litigio principal prestaron servicios en el marco del proyecto solo es relevante a fin de comprobar que se haya observado el período mínimo de descanso diario, establecido en el artículo 3 de la Directiva 2003/88, en el caso de

que en el marco de tal proyecto existiera una relación de subordinación entre la ASE y dichos expertos. De los autos que obran en poder del Tribunal de Justicia parece desprenderse que tal ha sido el caso, si bien corresponde al órgano jurisdiccional remitente apreciar este extremo.

60 Por otro lado, la ASE y el Gobierno danés invocaron las excepciones establecidas en la Directiva 2003/88, en particular, en su artículo 17, apartado 1, para justificar la inaplicabilidad del artículo 3 de esta Directiva a determinados trabajadores.

61 Pues bien, procede recordar que, según reiterada jurisprudencia del Tribunal de Justicia, en lo que atañe a las posibilidades para establecer excepciones previstas en la Directiva 2003/88, en particular en su artículo 17, como excepciones al régimen de la Unión en materia de ordenación del tiempo de trabajo establecido por esta Directiva, estas deben ser objeto de una interpretación que limite su alcance a lo estrictamente necesario para salvaguardar los intereses que dichas excepciones permiten proteger (sentencia de 21 de febrero de 2018, Matzak, C-518/15, EU:C:2018:82, apartado 38 y jurisprudencia citada).

62 Asimismo, se ha declarado que el artículo 17, apartado 1, de la Directiva 2003/88 se aplica a los trabajadores cuya jornada íntegra de trabajo no tenga una duración medida y/o establecida previamente, o cuando pueda ser determinada por los propios trabajadores, a causa de las características especiales de la actividad realizada (sentencia de 26 de julio de 2017, Hälvä y otros, C-175/16, EU:C:2017:617, apartado 32 y jurisprudencia citada).

63 En el presente asunto, de la resolución de remisión resulta que los expertos de que se trata en el litigio principal tenían contratos de trabajo a tiempo completo, que establecían cuarenta horas de trabajo por semana. En tales circunstancias, parece que al menos una parte del tiempo de trabajo de dichos expertos, incluido el caso de los docentes universitarios, era determinada por su empleador, lo que excluiría que les fuera aplicable la excepción del artículo 17, apartado 1, de la Directiva 2003/88. No obstante, corresponde al órgano jurisdiccional remitente comprobar tal extremo.

64 Habida cuenta de las consideraciones anteriores, procede responder a las cuestiones prejudiciales primera y segunda que el artículo 2, punto 1, y el artículo 3 de la Directiva 2003/88 deben interpretarse en el sentido de que, cuando un trabajador ha celebrado con un mismo empresario varios contratos de trabajo, el período mínimo de descanso diario, establecido en dicho artículo 3, se aplica a tales contratos considerados en su conjunto y no a cada uno de ellos por separado.

Tercera cuestión prejudicial

65 Mediante su tercera cuestión prejudicial, el órgano jurisdiccional remitente pregunta, en esencia, si, en el supuesto de que el artículo 3 de la Directiva 2003/88 deba interpretarse en el sentido de que el período mínimo de descanso diario, establecido en esta disposición, se refiere al conjunto de los contratos de trabajo celebrados por un trabajador con un mismo empresario, una institución pública que actúe en nombre del Estado puede invocar el efecto directo de dicha disposición frente a un empresario que la incumpla.

66 De reiterada jurisprudencia del Tribunal de Justicia se desprende que, en todos aquellos casos en que las disposiciones de una directiva, desde el punto de vista de su contenido, no estén sujetas a condición alguna y sean suficientemente precisas, pueden ser invocadas ante los órganos jurisdiccionales nacionales contra el Estado, bien cuando este no haya adaptado el Derecho nacional a la directiva dentro de los plazos señalados, bien cuando haya hecho una adaptación incorrecta (véase, en este sentido, la sentencia de 6 de noviembre de 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874, apartado 63 y jurisprudencia citada).

67 No obstante, ha de señalarse de entrada que, como observó el Abogado General en el punto 81 de sus conclusiones, en el presente asunto no se ha impugnado ninguna norma nacional por considerarla incompatible con las disposiciones de la Directiva 2003/88.

68 Cabe precisar que la cuestión de si ha de excluirse la aplicación de una disposición nacional, en la medida en que sea contraria al Derecho de la Unión, solo se plantea si no es posible una interpretación conforme de tal disposición (sentencia de 6 de noviembre de 2018, Bauer y Willmeroth, C-569/16 y C-570/16, EU:C:2018:871, apartado 65).

69 El principio de interpretación conforme del Derecho nacional, en virtud del cual el órgano jurisdiccional nacional está obligado a dar al Derecho interno, en la medida de lo posible, una interpretación conforme con las exigencias del Derecho de la Unión, es inherente al régimen de los Tratados, en la medida en que permite que el órgano jurisdiccional nacional garantice, en el marco de sus competencias, la plena efectividad del Derecho de la Unión al resolver el litigio de que conozca (sentencia de 14 de mayo de 2020, Staatsanwaltschaft Offenburg, C-615/18, EU:C:2020:376, apartado 69 y jurisprudencia citada).

70 Pues bien, en el presente asunto, el Gobierno rumano señala, en sus observaciones escritas, que, en Rumanía, en el caso de que un trabajador celebre varios contratos de trabajo con un mismo empresario, procede aplicar el artículo 135, apartado 1, del Código de Trabajo, en relación con los artículos 119 y 120 de este Código.

71 El artículo 135, apartado 1, del Código de Trabajo establece que los trabajadores por cuenta ajena tienen derecho a un período de descanso, entre dos días de trabajo, que no puede ser inferior a 12 horas consecutivas.

72 Así, los derechos reconocidos en dicha disposición confieren mayor protección que los establecidos en el artículo 3 de la Directiva 2003/88, a tenor del cual la duración del período mínimo de descanso en el curso de cada período de veinticuatro horas es de once horas consecutivas.

73 En estas circunstancias, como señaló el Abogado General en el punto 82 de sus conclusiones, no hay motivos para pensar que el OI POCU MEN no habría podido fundamentar su decisión en las disposiciones de la normativa rumana interpretadas de manera conforme con las disposiciones pertinentes de la Directiva 2003/88.

74 Al no haberse impugnado la conformidad del Derecho rumano con el artículo 3 de la Directiva 2003/88 y, en cualquier caso, en la medida en que resulta manifiesto que es posible interpretar de manera conforme con este artículo el Derecho rumano, no procede responder a la tercera cuestión prejudicial planteada.

Sobre la limitación en el tiempo de los efectos de la presente sentencia

75 El Gobierno rumano y la ASE solicitan al Tribunal de Justicia, en sus observaciones escritas, que limite los efectos en el tiempo de la presente sentencia.

76 Por lo que respecta, en primer lugar, a la solicitud formulada por el Gobierno rumano para el supuesto de que el Tribunal de Justicia considere que el artículo 2, punto 1, y el artículo 3 de la Directiva 2003/88 deben aplicarse en relación con el trabajador, es preciso señalar que está motivada por el hecho de que tal aplicación tendría una repercusión sistémica en el mercado laboral en Rumanía, donde, según dicho Gobierno, numerosos trabajadores tienen contratos con varios empresarios. Por tanto, esta solicitud contempla el supuesto de que la presente sentencia se refiriera a los casos de contratos de trabajo celebrados con varios empresarios. Pues bien, dado que la petición de decisión

prejudicial es inadmisible en la medida en que tiene por objeto la interpretación de las disposiciones de la Directiva 2003/88 en tales casos, no procede responder a la solicitud de limitación de los efectos en el tiempo de la presente sentencia a este respecto.

77 Seguidamente, en relación con la solicitud formulada por el Gobierno rumano para el supuesto de que el Tribunal de Justicia estime que el artículo 2, punto 1, y el artículo 3 de la Directiva 2003/88 deben aplicarse respecto a cada uno de los contratos, considerados separadamente, celebrados por el trabajador con el empresario, tampoco procede dar una respuesta, ya que del apartado 64 de la presente sentencia resulta que el período mínimo de descanso diario, establecido en el artículo 3 de dicha Directiva, se refiere al conjunto de los contratos celebrados por el trabajador con un mismo empresario.

78 Por último, en cuanto concierne a la solicitud formulada por la ASE, procede recordar que, según reiterada jurisprudencia, la interpretación que el Tribunal de Justicia efectúa, en el ejercicio de la competencia que le confiere el artículo 267 TFUE, de una norma de Derecho de la Unión aclara y precisa el significado y el alcance de dicha norma, tal como debe o habría debido ser entendida y aplicada desde el momento de su entrada en vigor. De ello resulta que la norma que ha sido interpretada puede y debe ser aplicada por el juez a las relaciones jurídicas nacidas y constituidas antes de que se haya pronunciado la sentencia que resuelva sobre la petición de interpretación si, además, se cumplen los requisitos que permiten someter a los órganos jurisdiccionales competentes un litigio relativo a la aplicación de dicha norma (sentencia de 3 de octubre de 2019, Schuch-Ghannadan, C-274/18, EU:C:2019:828, apartado 60 y jurisprudencia citada).

79 Solo con carácter excepcional puede el Tribunal de Justicia, aplicando el principio general de seguridad jurídica inherente al ordenamiento jurídico de la Unión, limitar la posibilidad de que los interesados invoquen una disposición por él interpretada con el fin de cuestionar relaciones jurídicas establecidas de buena fe. Para poder decidir dicha limitación, es necesario que concurran dos criterios esenciales, a saber, la buena fe de los círculos interesados y el riesgo de trastornos graves (sentencia de 3 de octubre de 2019, Schuch-Ghannadan, C-274/18, EU:C:2019:828, apartado 61 y jurisprudencia citada).

80 Más concretamente, el Tribunal de Justicia únicamente ha recurrido a esta solución en circunstancias muy concretas, cuando existía un riesgo de repercusiones económicas graves debidas, en particular, al elevado número de relaciones jurídicas constituidas de buena fe sobre la base de la normativa que se consideraba válidamente en vigor y era patente que los particulares y las autoridades nacionales habían sido incitados a observar una conducta contraria a la normativa de la Unión en razón de una incertidumbre objetiva e importante en cuanto al alcance de las disposiciones del Derecho de la Unión, incertidumbre a la que habían contribuido eventualmente los propios comportamientos observados por otros Estados miembros o por la Comisión (sentencia de 3 de octubre de 2019, Schuch-Ghannadan C-274/18, EU:C:2019:828, apartado 62 y jurisprudencia citada).

81 Pues bien, en el presente asunto, procede señalar que la ASE se limita a afirmar, sin aportar ulteriores precisiones, que deben tenerse en cuenta tanto la buena fe de los interesados como el riesgo de repercusiones económicas graves en Rumanía. Así, no invoca elementos suficientes a fin de demostrar que el criterio relativo a la buena fe de los círculos interesados se cumpla ni proporciona al Tribunal de Justicia información precisa acerca del número de relaciones jurídicas afectadas o de la naturaleza y el alcance de las eventuales repercusiones económicas de la presente sentencia. Por tanto, no cabe considerar que concurran los dos criterios mencionados en el apartado 79 anterior, que podrían justificar la limitación de los efectos en el tiempo de la presente sentencia.

82 De las consideraciones anteriores resulta que no procede limitar en el tiempo los efectos de la presente sentencia.

Costas

83 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 Quinta) declara:

El artículo 2, punto 1, y el artículo 3 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, cuando un trabajador ha celebrado con un mismo empresario varios contratos de trabajo, el período mínimo de descanso diario, establecido en dicho artículo 3, se aplica a tales contratos considerados en su conjunto y no a cada uno de ellos por separado.

Firmas