Recopilación de la Jurisprudencia

CONCLUSIONES DEL ABOGADO GENERAL
SR. GIOVANNI PITRUZZELLA
presentadas el 13 de octubre de 2022 [1]

Asunto C-477/21

IH
contra
MÁV-START Vasúti Személyszállító Zrt.

[Petición de decisión prejudicial planteada por el Miskolci Törvényszék (Tribunal General de Miskolc, Hungría)]

«Procedimiento prejudicial — Protección de la seguridad y la salud de los trabajadores — Derecho a la limitación de la duración máxima del trabajo y a períodos de descanso diarios y semanales — Descanso diario y descanso semanal — Método de cómputo y modalidad de concesión»

1. Con el fin de garantizar la plena eficacia de la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores en el lugar de trabajo, el Derecho de la Unión establece tiempos mínimos de descanso diario y semanal. ¿Es necesario que los Estados miembros impongan al empresario la obligación de conceder siempre el descanso diario con arreglo al artículo 3 de la Directiva, o es suficiente que se garantice, conforme al artículo 5, el descanso semanal si este se reconoce en una medida igual o superior a la suma de las horas previstas en la Directiva para el descanso diario y el descanso semanal? Si la legislación nacional o el convenio colectivo aplicable prevén un «tiempo de descanso semanal» superior al mínimo establecido en la Directiva, ¿está obligado, no obstante, el Estado miembro a garantizar el descanso diario? ¿Debe concederse el descanso diario aun cuando no esté planificado tiempo de trabajo para el trabajador en las veinticuatro horas siguientes? ¿Debe el descanso diario preceder necesariamente al descanso semanal?

2. En las presentes conclusiones, expondré las razones por las que considero que el Derecho de la Unión obliga a los Estados miembros a conceder a los trabajadores el descanso diario como derecho autónomo e independiente del descanso semanal, incluso en el supuesto de que se conceda un «tiempo de descanso» (semanal) superior al mínimo establecido en la Directiva.

[1] Lengua original: italiano.

I. Marco jurídico

A. Derecho de la Unión

3. Conforme a los considerandos 4 y 5 de la Directiva 2003/88/CE: [2]

«(4) La mejora de la seguridad, de la higiene y de la salud de los trabajadores en el trabajo representa un objetivo que no puede subordinarse a consideraciones de carácter puramente económico.

(5) Todos los trabajadores deben tener períodos de descanso adecuados. El concepto de descanso debe expresarse en unidades de tiempo, es decir, días, horas o fracciones de los mismos. Los trabajadores de la [Unión] deben poder disfrutar de períodos mínimos de descanso diario, semanal y anual, y de períodos de pausa adecuados. En este contexto, es conveniente establecer, asimismo, un límite máximo de duración de la semana de trabajo».

4. El artículo 3 de la Directiva, titulado «Descanso diario», prevé:

«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».

5. El artículo 5 de la misma Directiva, 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 24 horas, a las que se añadirán las 11 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 24 horas».

6. De conformidad con el artículo 15 de la Directiva 2003/88, titulado «Disposiciones más favorables»:

«La presente Directiva 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, o 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».

[2] 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).

B. Derecho húngaro

7. El artículo 104, apartado 1, de la a Munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Ley I de 2012, por la que se aprueba el Código de Trabajo) (*Magyar Közlöny* 2012/2; en lo sucesivo, «Código de Trabajo») prevé:

«Deberá concederse un período de descanso de al menos once horas consecutivas entre el final de un día de trabajo y el comienzo del día de trabajo siguiente (en lo sucesivo, "descanso diario")».

8. De conformidad con el artículo 105, apartado 1, del Código de Trabajo:

«Se concederán dos días de descanso por semana (días de descanso semanal). Los días de descanso semanal podrán distribuirse también de forma variable».

9. El artículo 106 del Código de Trabajo establece, en sus apartados 1 y 3, lo siguiente:

«(1) En lugar de los días de descanso semanal, podrá concederse al trabajador un período de descanso semanal ininterrumpido de al menos cuarenta y ocho horas por semana.

[…]

(3) Si el calendario de distribución del tiempo de trabajo es variable, podrá concederse al trabajador, en lugar del descanso semanal previsto en el apartado 1 y sin perjuicio de la aplicación del apartado 2 *mutatis mutandis*, un período de descanso semanal ininterrumpido de al menos cuarenta horas, incluido un día natural. Deberá concederse al trabajador un período medio de descanso semanal de, al menos, cuarenta y ocho horas, tomando como referencia el cuadro de planificación del tiempo de trabajo o el período de cómputo».

10. El artículo 68/A, apartado 4, de la a Vasúti közlekedésről szóló 2005. évi CLXXXIII. törvény (Ley CLXXXIII de 2005, sobre el tráfico ferroviario) (*Magyar Közlöny* 2005/172) dispone:

«No obstante lo dispuesto en los apartados 1 a 3, el artículo 68/B, apartado 1, […] se aplicará también a los conductores de vehículos ferroviarios que no sean considerados trabajadores móviles de ferrocarriles que prestan servicios en el contexto de la interoperabilidad transfronteriza».

11. De conformidad con el artículo 68/B, apartado 1, de dicha Ley:

«En el caso de los trabajadores móviles de ferrocarriles que presten servicios en el contexto de la interoperabilidad transfronteriza, el período de descanso diario en el domicilio deberá ser de, al menos, doce horas consecutivas por cada período de veinticuatro horas».

12. Con arreglo al artículo 46, apartado 1, del convenio colectivo celebrado entre MÁV-START y los sindicatos (en lo sucesivo, «convenio colectivo»), los maquinistas deberán disfrutar de un período de descanso diario de doce horas (descanso diario en el domicilio), que se computará desde la hora de llegada al domicilio hasta la hora de salida del domicilio al lugar de trabajo (tiempo de desplazamiento).

13. A tenor del artículo 47, apartado 1, de dicho convenio colectivo, los maquinistas dispondrán de dos días de descanso semanal, que se concederán de modo que transcurran como mínimo cuarenta y ocho horas de descanso ininterrumpido entre dos períodos de servicio.

14. El artículo 47, apartado 4, del citado convenio dispone que, conforme al artículo 106 del Código de Trabajo, podrá concederse a los maquinistas, en lugar de los días de descanso previstos en el apartado 1, un período de descanso ininterrumpido de como mínimo cuarenta y dos horas por semana. En tal caso, deberá concederse al trabajador un período medio de descanso semanal de, al menos, cuarenta y ocho horas, tomando como referencia el cuadro de planificación del tiempo de trabajo.

II. Hechos, procedimiento principal y cuestiones prejudiciales

15. IH (en lo sucesivo, «trabajador») está contratado por MÁV-START (en lo sucesivo, «empresario») como maquinista de ferrocarril y trabaja exclusivamente en Hungría, en el centro de operaciones de MÁV-START en Miskolc.

16. La relación laboral entre el trabajador y el empresario se rige por la ley y por el convenio colectivo celebrado entre el empresario y los sindicatos. El trabajador presta sus servicios al empresario conforme a una planificación mensual del tiempo de trabajo en la que no se fijan días específicos de descanso semanal, sino que se establece para todos los maquinistas un descanso semanal en función de un período de referencia semanal.

17. Con arreglo al convenio colectivo, el empresario concedía al trabajador un período de descanso diario de doce horas entre dos servicios, que este podía pasar en su domicilio, al que se añadía el llamado tiempo estándar de desplazamiento, es decir, el tiempo necesario para trasladarse al lugar de trabajo o desde el lugar de trabajo al domicilio. En lo que respecta al descanso semanal, en caso de que en una semana determinada el empresario no pudiera garantizar al trabajador un descanso semanal continuo de cuarenta y ocho horas, le garantizaba en todo caso un descanso ininterrumpido de cuarenta y dos horas como mínimo, de modo que el trabajador disfrutase de un descanso semanal medio de, al menos, cuarenta y ocho horas en la planificación de su tiempo de trabajo.

18. De los autos se desprende que el trabajador no podía solicitar el disfrute del descanso diario y del tiempo estándar de desplazamiento ni antes ni después del descanso semanal o de las vacaciones. En efecto, el empresario no concedía al trabajador el descanso diario cuando le concedía el descanso semanal o las vacaciones, esto es, ni al comienzo ni al final de estos períodos.

19. El trabajador presentó una demanda contra el empresario ante el Miskolci Törvényszék (Tribunal General de Miskolc, Hungría; en lo sucesivo, «órgano jurisdiccional remitente»), es decir, el tribunal remitente, solicitando el abono de las diferencias salariales que consideraba impagadas. La demanda del trabajador se basa en la premisa de que tiene derecho a un período de descanso diario inmediatamente antes o después de sus períodos de descanso semanal o de vacaciones.

20. El empresario sostiene, por el contrario, que el período de descanso diario debe concederse entre dos períodos de trabajo sucesivos dentro del mismo período de veinticuatro horas.

21. En primer lugar, el órgano jurisdiccional remitente cita la sentencia n.º 12 de 22 de junio de 2020 del Alkotmánybíróság (Tribunal Constitucional de Hungría), en la que se declaró que la interpretación de la Kúria (Tribunal Supremo, Hungría), según la cual el descanso diario y el semanal pueden concederse en un único período, no es compatible con el artículo XVII, apartado 4, de la Magyarország Alaptörvénye (Ley Fundamental de Hungría), que garantiza el derecho de todo trabajador al descanso diario y semanal, puesto que tales derechos han de considerarse autónomos por perseguir objetivos distintos. El órgano jurisdiccional remitente estima, sin embargo, que la interpretación del Tribunal Constitucional, que se refiere al personal sanitario, no es aplicable al caso de autos, que versa sobre maquinistas.

22. En segundo lugar, el órgano jurisdiccional remitente observa asimismo que el convenio colectivo aplicable al caso de autos introduce una excepción, en sentido favorable a los trabajadores, a las normas de la Directiva y del Código de Trabajo relativas al descanso diario y al descanso semanal. En efecto, el período de descanso diario se fija en doce horas y, además, puede disfrutarse íntegramente en el domicilio del trabajador, gracias a los tiempos estándar de desplazamiento.

23. En cuanto atañe al descanso semanal, el órgano jurisdiccional remitente afirma que la traducción húngara de la Directiva 2003/88 es ligeramente diferente de sus versiones en lengua alemana, inglesa y francesa, en particular en la medida en que la versión húngara define el concepto de «descanso semanal», en el sentido del artículo 5 de la citada Directiva, de tal forma que todo trabajador debe disfrutar, por cada período de siete días, de un período mínimo de descanso ininterrumpido de veinticuatro horas y, además («továbbá»), de las once horas de descanso diario que prevé el artículo 3 de la Directiva. Las versiones alemana, inglesa y francesa utilizan las palabras «zuzüglich», «plus» y «s'ajoutent» en lugar de «y, además».

24. Por consiguiente, el órgano jurisdiccional remitente se pregunta cómo ha de entenderse el concepto de «descanso semanal», es decir si, después del período mínimo de descanso ininterrumpido de veinticuatro horas, debe concederse también el período de descanso diario (de once horas), o si el período de veinticuatro horas y el de once horas deben sumarse, de modo que el trabajador tenga derecho a un período mínimo de descanso semanal de treinta y cinco horas consecutivas. Además, el órgano jurisdiccional remitente se pregunta si el descanso diario ha de concederse entre el final del trabajo diario y el inicio del trabajo del día siguiente (o, dentro de un mismo día, entre el final de un período de trabajo y el comienzo del período de trabajo siguiente) o, más en general, entre el final de un día de trabajo y el inicio del día de trabajo siguiente, aun cuando este último comience varios días después.

25. En este contexto, el Miskolci Törvényszék (Tribunal General de Miskolc) suspendió el procedimiento y planteó al Tribunal de Justicia las siguientes cuestiones prejudiciales:

«1) ¿Debe interpretarse el artículo 5 de la Directiva [2003/88], en relación con el artículo 31, apartado 2, de la Carta [de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea; en lo sucesivo, "Carta"], en el sentido de que el descanso diario del artículo 3 [de la citada Directiva] forma parte del descanso semanal?

2) ¿O bien debe interpretarse el artículo 5 de la Directiva [2003/88], en relación con el artículo 31, apartado 2, de la Carta, en el sentido de que, de conformidad con el objetivo de la Directiva, el citado artículo únicamente establece la duración mínima del descanso semanal, es decir, debe el descanso semanal tener una duración de al menos treinta y cinco horas consecutivas, siempre que no existan condiciones objetivas, técnicas o de organización del trabajo que lo excluyan?

3) ¿Debe interpretarse el artículo 5 de la Directiva [2003/88], en relación con el artículo 31, apartado 2, de la Carta, en el sentido de que, cuando el Derecho del Estado miembro y el convenio colectivo aplicable establecen la concesión de un descanso semanal continuado de cuarenta y dos horas como mínimo, es obligatorio conceder también, después de un trabajo que haya sido realizado en el día laborable previo al descanso semanal, el descanso diario de doce horas garantizado junto a aquel en el Derecho del Estado miembro pertinente y en el convenio colectivo aplicable, siempre que no existan condiciones objetivas, técnicas o de organización del trabajo que lo excluyan?

4) ¿Debe interpretarse el artículo 3 de la Directiva [2003/88], en relación con el artículo 31, apartado 2, de la Carta, en el sentido de que el trabajador también tiene derecho a un período mínimo de descanso que debe concederse en el transcurso de veinticuatro horas en el supuesto de que, por cualquier motivo, no tenga que trabajar en las veinticuatro horas siguientes?

5) En caso de respuesta afirmativa a la cuarta cuestión, ¿deben interpretarse los artículos 3 y 5 de la Directiva [2003/88], en relación con el artículo 31, apartado 2, de la Carta, en el sentido de que el descanso diario [debe] concederse con carácter previo al descanso semanal?»

III. Análisis jurídico

A. Observaciones preliminares

26. Las cuestiones prejudiciales planteadas por el órgano jurisdiccional remitente invitan a profundizar en la relación existente entre el derecho al descanso diario y el derecho al descanso semanal, reconocidos por la Directiva 2003/88 a los trabajadores. En particular, el órgano jurisdiccional remitente pregunta al Tribunal de Justicia si, con arreglo a la Directiva 2003/88, el descanso diario puede considerarse ya incluido en el concepto de descanso semanal o si, por el contrario, debe interpretarse en el sentido de que, además del período de descanso semanal (de veinticuatro horas como mínimo), ha de concederse también el descanso diario (de once horas como mínimo).

27. Con carácter preliminar, en mi opinión procede observar que, para responder a estas cuestiones, pueden adoptarse dos enfoques interpretativos distintos.

28. Por un lado, cabe sostener que el objetivo perseguido por la Directiva es que se garantice al trabajador un tiempo global de descanso durante el transcurso de una semana, adecuado para proteger su seguridad y salud, con independencia de la previsión por separado del derecho al descanso diario. Por lo tanto, debe garantizarse que, en el transcurso de una semana laboral, el trabajador disfrute de un tiempo mínimo de descanso de treinta y cinco horas (veinticuatro horas de descanso semanal y once de descanso diario), sin distinción formal entre el descanso semanal y

el descanso diario. Esta es la tesis defendida por el empresario [3] y, en esencia, también por el Gobierno húngaro. [4]

29. Por otro lado, cabe sostener que el trabajador debe disfrutar de un tiempo mínimo de descanso igual a la suma de dos períodos distintos, que se basan en dos instituciones jurídicas diferentes a las que corresponden derechos independientes y autónomos entre sí: el descanso diario y el descanso semanal. Ello con independencia de la suma de las horas que resulten de los dos tipos de descanso, de forma que los Estados y los interlocutores sociales tienen libertad para establecer una cantidad de horas incluso superior al número (mínimo) garantizado en la Directiva.

30. La elección de uno u otro enfoque debe realizarse mediante una interpretación de las disposiciones de referencia basada no solo en su significado literal, sino también en el contexto en el que se utilizan y los objetivos perseguidos por la normativa de la que forman parte. [5] Examinaré estos aspectos en los puntos dedicados al análisis de las cuestiones prejudiciales.

31. En mi opinión, las tres primeras cuestiones prejudiciales pueden examinarse conjuntamente, puesto que se refieren al mismo problema jurídico, esto es, si el descanso diario se añade al descanso semanal o está comprendido en este último. En la cuarta cuestión prejudicial, en cambio, el órgano jurisdiccional remitente pregunta al Tribunal de Justicia si el artículo 3 de la Directiva 2003/88, en relación con el artículo 31, apartado 2, de la Carta, debe interpretarse en el sentido de que el trabajador tiene derecho al período mínimo de descanso que debe concederse en un período de veinticuatro horas incluso en el supuesto de que, por cualquier motivo, no tenga que trabajar en las veinticuatro horas siguientes. La quinta cuestión prejudicial, aunque está vinculada desde un punto de vista lógico a la cuarta, plantea una cuestión independiente de esta última: el órgano jurisdiccional remitente pregunta al Tribunal de Justicia si los artículos 3 y 5 de la Directiva, en relación con el artículo 31, apartado 2, de la Carta, deben interpretarse en el sentido de que el descanso diario debe concederse con carácter previo al descanso semanal. Albergo dudas acerca de la admisibilidad de esta última cuestión prejudicial: en efecto, en mi opinión, el órgano jurisdiccional remitente no ha motivado adecuadamente su utilidad con respecto al procedimiento principal.

32. Para responder a estas cuestiones prejudiciales considero útil aclarar, antes de nada, el alcance de la Directiva 2003/88 en el marco del Derecho social de la Unión a la luz de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia en la materia, para determinar a continuación, basándose en este examen, si el Derecho de la Unión, y en particular la referida Directiva, que confiere amplios márgenes de apreciación a los Estados miembros, exige al empresario conceder un período de descanso diario que sea autónomo e independiente del descanso semanal o si la previsión de un «período de descanso semanal» superior a los requisitos mínimos de la Directiva (treinta y cinco horas, resultantes de la suma de las once horas de descanso diario y las veinticuatro horas de descanso semanal) puede considerarse conforme con la normativa de la Unión.

[3] Observaciones de la parte demandada en el procedimiento principal, apartado 23.

[4] Observaciones del Gobierno húngaro, apartado 13. Procede señalar que, con respecto a un tema de considerable importancia sistemática, como la relación existente entre el derecho del trabajador al descanso diario y al descanso semanal, ningún Estado miembro, excepto el Gobierno húngaro, ha presentado observaciones en el presente asunto. De esta circunstancia puede deducirse, a mi juicio, que las legislaciones de los demás Estados miembros se atienen en gran medida a la Directiva 2003/88 tal como ha sido interpretada hasta ahora por el Tribunal de Justicia.

[5] Véase, en este sentido, la sentencia de 2 de marzo de 2017, J. D. (C-4/16, EU:C:2017:153), apartados 23 y 25, y la sentencia de 11 de mayo de 2017, Krijgsman (C-302/16, EU:C:2017:359), apartado 24 y jurisprudencia citada.

B. Directiva 2003/88: objetivos y márgenes de apreciación de los Estados miembros

33. 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», y precisa que «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 y semanal—, así como de períodos de pausa adecuados, y estableciendo una duración máxima del tiempo de trabajo semanal». [6]

34. Dicha Directiva tiene fundamentalmente por objeto la protección del trabajador, que evidentemente es la parte más débil en la relación contractual con el empresario. [7] Mediante sus disposiciones, en efecto, se aplica el artículo 31 de la Carta que, tras reconocer en su apartado 1 que «todo trabajador tiene derecho a trabajar en condiciones que respeten su salud, seguridad y dignidad», dispone en su apartado 2 que «todo trabajador tiene derecho a la limitación de la duración máxima del trabajo y a períodos de descanso diarios y semanales, así como a un período de vacaciones anuales retribuidas».

35. La estrecha relación entre las disposiciones de la Directiva y las de la Carta ha sido confirmada recientemente por una sentencia de la Gran Sala del Tribunal de Justicia que ha recordado precisamente que el derecho de todo trabajador a la limitación de la duración máxima del tiempo de trabajo y a períodos de descanso diario y semanal constituye una norma del Derecho social de la Unión de especial importancia y que las disposiciones de la Directiva 2003/88, en especial sus artículos 3, 5 y 6, precisan ese derecho fundamental y, por lo tanto, deben interpretarse a la luz de este. [8]

36. Tal como confirma la lectura del artículo 3 y del artículo 5 —que no contienen ninguna referencia al Derecho nacional de los Estados miembros— los términos «descanso diario» y «descanso semanal» constituyen conceptos autónomos del Derecho de la Unión y, en consecuencia, deben interpretarse de manera uniforme en el ámbito de la Unión, con independencia de las particularidades establecidas en las legislaciones de los distintos Estados miembros. [9] Volveré sobre este extremo en la parte dedicada al análisis de las tres primeras cuestiones prejudiciales.

37. De la exigencia de interpretar las disposiciones de la Directiva a la luz de su finalidad de protección se derivan importantes consecuencias en relación con la indisponibilidad por el trabajador de los derechos reconocidos por la Directiva y la limitación del margen de apreciación de los Estados miembros en la aplicación de los preceptos de la Directiva.

6 Véase la sentencia de 14 de mayo de 2019, CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402), apartado 37 y jurisprudencia citada; véanse asimismo en este sentido, entre otras, las sentencias de 9 de noviembre de 2017, Maio Marques da Rosa (C-306/16, EU:C:2017:844), apartado 45; de 10 de septiembre de 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones Obreras (C-266/14, EU:C:2015:578), apartado 23; de 26 de junio de 2001, BECTU (C-173/99, EU:C:2001:356), apartado 37, y de 20 de noviembre de 2018, Sindicatul Familia Constanța y otros (C-147/17, EU:C:2018:926), apartado 39.

7 Véase, sobre esta cuestión, la sentencia de 14 de mayo de 2019, CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402), apartados 44 y 45 y jurisprudencia citada: «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»; además, procede considerar que «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».

8 Sentencia de 14 de mayo de 2019, CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402), apartados 30 y 31.

9 Véase la sentencia de 9 de noviembre de 2017, Maio Marques da Rosa (C-306/16, EU:C:2017:844), apartado 38 y jurisprudencia citada.

38. En primer lugar, ambos derechos, tanto al descanso diario como al descanso semanal, por su estrecha vinculación con derechos primarios y fundamentales, han de considerarse indisponibles por los trabajadores, en la medida en que tienen por objeto proteger el derecho a la salud y la seguridad en el trabajo.[10] De ello resulta que el legislador nacional y, en última instancia, el empresario, deben reconocer y garantizar tales derechos, sin posibilidad de excepción, salvo las expresamente previstas en la propia Directiva.

39. En segundo lugar, y precisamente esta cuestión reviste una importancia especial a los presentes efectos, la Directiva 2003/88, en particular su considerando 15, concede una cierta flexibilidad a los Estados miembros en la aplicación de sus disposiciones. Sin embargo, según se desprende expresamente de dicho considerando y tal como ha precisado el Tribunal de Justicia, los Estados miembros están vinculados en cualquier caso por una obligación de resultado precisa y no sometida a condición alguna en cuanto a la aplicación de las normas que recoge la Directiva 2003/88.[11] Incumbe a los Estados miembros adoptar las medidas generales o particulares apropiadas para asegurar el cumplimiento de dicha obligación y, en esencia, garantizar el respeto de cada una de las disposiciones mínimas establecidas en la Directiva en materia de limitación del tiempo de trabajo.[12]

40. En el marco sistemático de la Directiva, la concesión de períodos mínimos de descanso diario y semanal y la fijación de un límite máximo a la duración media del tiempo de trabajo semanal contribuyen de forma sustancial a garantizar el efecto útil de los derechos establecidos en la Directiva que, como ha recordado el Tribunal de Justicia,[13] los Estados miembros han de velar por asegurar completamente.[14]

C. Sobre las cuestiones prejudiciales

1. Cuestiones prejudiciales primera, segunda y tercera

41. Como he señalado, analizaré conjuntamente las tres primeras cuestiones prejudiciales, puesto que versan sobre el mismo problema jurídico. Las dos primeras cuestiones se solapan parcialmente entre sí, mientras que la tercera depende desde un punto de vista lógico de las dos primeras.

42. En las dos primeras cuestiones prejudiciales, el órgano jurisdiccional remitente pregunta si el artículo 5 de la Directiva 2003/88, en relación con el artículo 31, apartado 2, de la Carta, debe interpretarse en el sentido de que el descanso diario previsto en el artículo 3 de la citada Directiva forma parte del descanso semanal o si, por el contrario, el artículo 5 establece únicamente la duración mínima del descanso semanal que debe ser de al menos treinta y cinco horas consecutivas. Mediante la tercera cuestión prejudicial, el órgano jurisdiccional remitente pregunta, en esencia, si el artículo 5 de la citada Directiva, en relación con el artículo 31,

[10] De ello se deduce que tales derechos no están incluidos en el núcleo de prerrogativas de carácter estrictamente contractual a las que el trabajador puede renunciar a cambio de una remuneración adicional u otras ventajas, sino que forman parte del conjunto de los derechos fundamentales, reconocidos por fuentes legislativas primarias de rango constitucional o equivalente, que no se refieren exclusivamente a la relación contractual entre el empresario y el trabajador, sino a la «persona del trabajador».

[11] Véase la sentencia de 11 de abril de 2019, Syndicat des cadres de la sécurité intérieure (C-254/18, EU:C:2019:318), apartado 33.

[12] A efectos de las presentes conclusiones, he tomado en consideración los artículos 3, 4, 5 y 6 de la Directiva: «Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para que […]».

[13] Sentencia de 14 de mayo de 2019, CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402), apartado 42.

[14] Véase, en este sentido, la sentencia de 7 de septiembre de 2006, Comisión/Reino Unido (C-484/04, EU:C:2006:526), apartado 40 y jurisprudencia citada.

apartado 2, de la Carta, debe interpretarse en el sentido de que, cuando la normativa nacional y el convenio colectivo aplicable prevén la concesión de un período mínimo de descanso semanal de cuarenta y dos horas consecutivas, es obligatorio conceder, después del trabajo realizado en el día laborable previo al descanso semanal, también el descanso diario de doce horas garantizado por la normativa nacional y el convenio colectivo.

43. El juez remitente plantea tales cuestiones porque, si bien el descanso diario y el descanso semanal están regulados en dos disposiciones distintas del Código de Trabajo húngaro, no existe ninguna referencia al descanso diario ni a su duración en el artículo dedicado al «período de descanso semanal» (en principio, cuarenta y ocho horas pero, en caso de tiempo de trabajo variable, cuarenta horas como mínimo, que pasan a ser cuarenta y dos en virtud del convenio colectivo celebrado entre el empresario y los sindicatos).

44. La tesis según la cual el derecho al descanso diario no puede ser absorbido por el derecho al descanso semanal se apoya en varios argumentos basados, en esencia, en los criterios de interpretación literal y sistemática, así como en que el descanso diario y el descanso semanal son conceptos autónomos del Derecho de la Unión.

45. Según reiterada jurisprudencia,[15] al interpretar una disposición del Derecho de la Unión es preciso tener en cuenta no solo su tenor, sino también su contexto y los objetivos perseguidos por la normativa de la que forma parte.

46. Partiendo de su tenor, el propio artículo 5 de la Directiva 2003/88 dispone que 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 24 horas, *a las que se añadirán las 11 horas de descanso diario establecidas en el artículo 3*».[16] Sin embargo, este artículo no especifica cuándo debe tener lugar ese período mínimo de descanso, dejando así a los Estados miembros un margen de apreciación en la elección. Esta interpretación se ve corroborada por las diversas versiones lingüísticas —en alemán, inglés y portugués— que establecen que el período mínimo de descanso ininterrumpido debe concederse «por» cada período de siete días. Las otras versiones de dicho artículo se acercan más a la formulación de la versión francesa, que preceptúa que el descanso semanal deberá concederse «a lo largo de» cada período de siete días.[17]

47. Esta tesis se ve respaldada también por el análisis sistemático de las demás disposiciones de la Directiva 2003/88 y parece coherente con los objetivos de la Directiva antes mencionados. En particular, de sus considerandos 1, 4, 7 y 8 y de su artículo 1, se desprende que la Directiva 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 a la ordenación del tiempo de trabajo. Ello pone de manifiesto el alcance y la importancia de la Directiva en el sistema del Derecho social de la Unión. Por lo tanto, sería contradictorio que el derecho al descanso diario quedara absorbido por el derecho al descanso semanal, puesto que ello resultaría contrario a la finalidad de proteger la salud y la seguridad de los trabajadores. Así lo confirma también el artículo 15 de la Directiva 2003/88, según el cual los Estados miembros están facultados para aplicar o establecer *disposiciones legales, reglamentarias o administrativas más favorables a la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores* o para favorecer o permitir la aplicación de convenios colectivos o acuerdos celebrados entre los interlocutores sociales que sean *más favorables a la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores*.

15 Véase, en este sentido, la sentencia de 12 de mayo de 2022, Luso Temp (C-426/20, EU:C:2022:373), apartado 29 y jurisprudencia citada.

16 El subrayado es mío.

17 Véase la sentencia de 9 de noviembre de 2017, Maio Marques da Rosa (C-306/16, EU:C:2017:844), apartados 40 y 41.

48. En consecuencia, para responder a las cuestiones prejudiciales planteadas por el órgano jurisdiccional remitente, la Directiva 2003/88 debe interpretarse «teniendo en cuenta la importancia del derecho fundamental de todo trabajador a la limitación de la duración máxima del tiempo de trabajo y a períodos de descanso diario y semanal». [18]

49. Como alegan también el trabajador [19] y la Comisión, [20] y tal como se deduce del análisis de las disposiciones de que se trata mediante los criterios interpretativos antes mencionados, los conceptos de «descanso diario» y «descanso semanal» son conceptos autónomos del Derecho de la Unión que, por lo tanto, deben definirse según características objetivas relativas al sistema y a la finalidad de la Directiva 2003/88. El descanso diario y el descanso semanal persiguen, en efecto, distintos objetivos y constituyen, en consecuencia, derechos autónomos.

50. El descanso diario tiene por objeto permitir que los trabajadores descansen unas horas —al menos once— en el transcurso de un período de veinticuatro horas. Más concretamente, el Tribunal de Justicia ha declarado que las horas de descanso deben ser consecutivas y suceder directamente a un período de trabajo. [21]

51. El descanso semanal, en cambio, tiene por objeto permitir el descanso del trabajador —durante al menos veinticuatro horas— en el transcurso de un período de referencia de siete días, entendiéndose por «período de referencia» el plazo en el que debe concederse un período mínimo de descanso. [22]

52. Conforme a la interpretación literal y sistemática en los términos antes expuestos y a fin de garantizar plenamente la eficacia de los derechos conferidos a los trabajadores por la Directiva 2003/88 en virtud de los principios citados en los puntos anteriores, considero que de dicha Directiva se deriva la obligación de los Estados miembros de garantizar el respeto de cada uno de los requisitos mínimos establecidos en la Directiva 2003/88. [23]

53. Por consiguiente, el descanso diario no puede incluirse en el descanso semanal ni ser imputado al período de descanso semanal, contrariamente a lo que sostiene el empresario. [24]

54. La tesis que defiende este último consiste, en efecto, en que, habida cuenta de la finalidad del descanso diario, es decir, permitir que el trabajador recupere fuerzas entre dos períodos de trabajo, únicamente puede concederse dicho descanso si está previsto un nuevo período de trabajo en las veinticuatro horas siguientes a la finalización de un determinado período de trabajo.

55. En apoyo de sus alegaciones, el empresario [25] invoca la «Comunicación interpretativa [sobre la Directiva 2003/88]», [26] señalando que de ese documento se desprende que el artículo 5 de la Directiva ha de interpretarse en el sentido de que solo exige un período de descanso ininterrumpido de treinta y cinco horas por un período de siete días, sin distinguir entre

18 Sentencia de 14 de mayo de 2019, CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402), apartado 33.

19 Observaciones del demandante en el procedimiento principal, p. 3, párrafo cuarto.

20 Observaciones de la Comisión, apartado 46.

21 Sentencia de 9 de septiembre de 2003, Jaeger (C-151/02, EU:C:2003:437), apartado 95.

22 Véase la sentencia de 9 de noviembre de 2017, Maio Marques da Rosa (C-306/16, EU:C:2017:844), apartado 42.

23 Véase la sentencia de 11 de abril de 2019, Syndicat des cadres de la sécurité intérieure, (C-254/18, EU:C:2019:318), apartado 33.

24 Observaciones de la parte demandada en el procedimiento principal, apartado 23.

25 Observaciones de la parte demandada en el procedimiento principal, apartados 30 a 32.

26 Comunicación interpretativa sobre 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 2017, C 165, p. 1).

descanso semanal y diario, de modo que este último está comprendido en ese período de referencia. En consecuencia, la normativa húngara que prevé un período de descanso semanal de cuarenta y ocho horas, sin ninguna referencia al descanso diario, es conforme con la Directiva.

56. En mi opinión, aceptar esta tesis, que se basa en una interpretación errónea del contenido del documento citado, supondría pasar por alto lo dispuesto en el artículo 5, en virtud del cual el descanso diario *se añade* al descanso semanal. Considero efectivamente que, en los documentos citados, la Comisión se limitó simplemente a realizar una operación matemática (suma del período mínimo de descanso diario de once horas y del semanal de veinticuatro horas) de la que no cabe deducir en absoluto que no deba concederse el derecho al descanso diario si el tiempo de descanso semanal es más favorable que el establecido en la Directiva.

57. A este respecto, procede recordar que las disposiciones de la Directiva establecen prescripciones mínimas y no máximas. En efecto, el artículo 15 de la Directiva faculta a los Estados miembros para aplicar o establecer disposiciones más favorables a la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores o para favorecer o permitir la aplicación de convenios colectivos o acuerdos celebrados entre interlocutores sociales que sean más favorables a tal protección.

58. Los Estados miembros pueden establecer períodos de descanso más prolongados, *siempre que se respeten las exigencias mínimas previstas en la Directiva*. Así pues, en la práctica, los Estados miembros pueden fijar períodos de descanso diario superiores a once horas consecutivas y períodos de descanso semanal superiores a veinticuatro horas por cada período de siete días, pero ello no implica que sea legal no conceder el derecho al descanso diario cuando el descanso semanal sea más favorable que el previsto en la normativa europea.

59. No obstante, en el caso de autos, incumbirá al órgano jurisdiccional nacional valorar la compatibilidad de la normativa húngara con el Derecho de la Unión, ya que, como sostiene la Comisión,[27] los eventuales derechos adicionales previstos por los Estados miembros quedan fuera del ámbito de aplicación de la Directiva y, por consiguiente, del Derecho de la Unión, y forman parte del ámbito de ejercicio de las competencias estatales[28] y, en consecuencia, de la jurisdicción nacional.

2. Cuarta cuestión prejudicial

60. Mediante la cuarta cuestión prejudicial, el órgano jurisdiccional remitente pregunta si el artículo 3 de la Directiva 2003/88, en relación con el artículo 31, apartado 2, de la Carta, debe interpretarse en el sentido de que un trabajador tiene derecho al período mínimo de descanso diario que ha de concederse durante todo período de veinticuatro horas, aun cuando, por cualquier motivo, no tenga que trabajar en las veinticuatro horas siguientes.

61. La cuestión del órgano jurisdiccional remitente tiene su origen en que habitualmente el empresario no concedía al trabajador el descanso diario si no estaba previsto a continuación un nuevo período de trabajo. La motivación aducida para ello por el empresario es que la finalidad intrínseca del descanso diario consiste precisamente en permitir recuperar fuerzas entre dos períodos de trabajo, por lo que, si no está previsto un período de trabajo en las horas siguientes, no existe ninguna razón para conceder el descanso diario.

[27] Observaciones de la Comisión, apartado 51.

[28] Véase la sentencia de 19 de noviembre de 2019, TSN y AKT (C-609/17 y C-610/17, EU:C:2019:981), apartados 34 y 35.

62. A este respecto, el Tribunal de Justicia ha declarado que «con objeto de garantizar una protección eficaz de la seguridad y de la salud del trabajador debe preverse, en general, *una alternancia regular entre un período de trabajo y un período de descanso*.[29] En efecto, para poder descansar efectivamente, el trabajador debe disfrutar de la *posibilidad de apartarse de su entorno laboral durante un número determinado de horas que no solo deben ser consecutivas, sino que también deben suceder directamente a un período de trabajo*, para permitir al interesado distraerse y eliminar el cansancio inherente al ejercicio de sus funciones».[30] Por lo tanto, a efectos de conceder un período de descanso, lo que ha de tomarse en consideración es si este ha sido precedido por un período de trabajo y carece de toda pertinencia la actividad que vaya a desarrollarse después de ese período de descanso.

63. A la luz de lo anterior, tal como sostienen también la Comisión[31] y el trabajador,[32] considero que, para garantizar una interpretación de la cuestión compatible con la Directiva 2003/88 y con la Carta, debe concluirse que el trabajador ha de disfrutar en todo caso de un período de descanso diario cada veinticuatro horas, incluso en el supuesto de que no tenga que trabajar en las veinticuatro horas siguientes.

3. Quinta cuestión prejudicial

64. Mediante la quinta cuestión prejudicial, sobre cuya admisibilidad ya he manifestado mis dudas, el órgano jurisdiccional remitente pregunta al Tribunal de Justicia si los artículos 3 y 5 de la Directiva 2003/88, en relación con el artículo 31, apartado 2, de la Carta, han de interpretarse en el sentido de que el descanso diario debe concederse con carácter previo al descanso semanal.

65. Para responder a esta cuestión, procede señalar, en primer lugar, que el análisis textual de las disposiciones citadas no resulta determinante. En efecto, ni el artículo 3 ni el artículo 5 de la Directiva ofrecen elementos útiles, ya que, aparte de la obligación de garantizar un descanso diario de al menos once horas consecutivas durante un período de veinticuatro horas y un descanso semanal de veinticuatro horas ininterrumpidas por cada período de siete días, no imponen otras condiciones para su ejercicio.

66. Si bien el tenor de las citadas disposiciones no sirve de ayuda, pueden encontrarse, no obstante, en la Directiva 2003/88 algunos elementos útiles para contestar a la cuestión planteada por el órgano jurisdiccional remitente. Me refiero, en particular, al considerando 15 de dicha Directiva que otorga un amplio margen de flexibilidad a los Estados miembros en la aplicación de las disposiciones, siempre que se garantice el respeto de la seguridad y salud de los trabajadores. En efecto, la autonomía que la Directiva confiere a los Estados miembros ha llevado al Tribunal de Justicia a declarar, en la sentencia Maio Marquez da Rosa,[33] que el descanso semanal puede concederse en cualquier momento dentro de cada período de siete días.

67. A falta de indicaciones específicas en la Directiva, estas consideraciones son extrapolables al descanso diario, con la consecuencia de que, una vez garantizado el respeto del período mínimo de descanso diario, los Estados miembros son libres de definir sus modalidades concretas.

[29] El subrayado es mío.

[30] Sentencia de 9 de septiembre de 2003, Jaeger (C-151/02, EU:C:2003:437), apartado 95.

[31] Observaciones de la Comisión, apartados 56 a 59.

[32] Observaciones del demandante en el procedimiento principal, pp. 5 y 6.

[33] Sentencia de 9 de noviembre de 2017, Maio Marquez da Rosa (C-306/16, EU:C:2017:844), apartado 44.

68. Por lo tanto, coincido con la Comisión [34] en que el descanso diario puede concederse al principio, a la mitad o incluso al final de un determinado período de veinticuatro horas, y puede concederse también, indistintamente, antes o después del período de descanso semanal.

69. En esencia, al tratarse de dos instituciones distintas y autónomas que persiguen finalidades diferentes, no existen razones de principio ni funcionales que limiten la autonomía de los Estados miembros en este sentido, que están obligados exclusivamente a respetar los requisitos mínimos y los principios de protección de la seguridad y salud de los trabajadores que inspiran la Directiva en su conjunto.

70. En conclusión: la finalidad de la Directiva 2003/88 y sus objetivos de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores, su ubicación en el Derecho social europeo y la naturaleza de derecho fundamental que reviste el descanso, en sus dos vertientes de descanso diario y semanal, abogan a favor de la legalidad de una normativa estatal que prevé un «período de descanso semanal» con tiempos de descanso superiores a los establecidos en la Directiva. A condición, no obstante, de que la legislación nacional prevea, como derechos autónomos e independientes, el descanso diario y semanal y, en segundo lugar, siempre que se cumplan los requisitos mínimos de descanso establecidos en la normativa europea.

4. Consecuencias para el órgano jurisdiccional remitente

71. Según reiterada jurisprudencia del Tribunal de Justicia, el sistema de cooperación establecido en el artículo 267 TFUE se basa en una clara separación de funciones entre los órganos jurisdiccionales nacionales y el Tribunal de Justicia. La comprobación de los hechos y la interpretación de la normativa nacional incumben a los órganos jurisdiccionales de los Estados miembros.

72. En cambio, el Tribunal de Justicia es competente para proporcionar al órgano jurisdiccional nacional todos los elementos interpretativos relativos al Derecho de la Unión y las indicaciones, deducidas de los autos del asunto principal y de las observaciones escritas y orales que le hayan sido presentadas, que permitan al órgano jurisdiccional nacional pronunciarse. [35]

73. Como ya se ha indicado anteriormente, el órgano jurisdiccional remitente se pregunta si el concepto de «descanso semanal» debe interpretarse en el sentido de que, después del período mínimo de descanso ininterrumpido de veinticuatro horas, han de concederse también las once horas de descanso diario, o en el sentido de que el período de veinticuatro horas y el de once horas se suman y, de este modo, el trabajador tiene derecho a un período mínimo de descanso semanal de treinta y cinco horas. A este respecto, el órgano jurisdiccional remitente señala que la normativa húngara introduce en el artículo 106 del Código de Trabajo el concepto de «período de descanso semanal», fijado en cuarenta y ocho horas —superior al mínimo de veinticuatro horas que prevé la Directiva 2003/88— y que no incluye ninguna referencia al período de descanso diario ni a su duración.

[34] Observaciones de la Comisión, apartados 60 a 64.

[35] Auto del Presidente del Tribunal de Justicia de 28 de enero de 2015, Gimnasio Deportivo San Andrés (C-688/13, EU:C:2015:46), apartados 30 a 32 y jurisprudencia citada. Véase, más recientemente, por ejemplo, la sentencia de 3 de octubre de 2019, Fonds du Logement de la Région de Bruxelles Capitale (C-632/18, EU:C:2019:833), apartados 48 y 49 y jurisprudencia citada.

74. No incumbe al Tribunal de Justicia entrar en el fondo del Derecho nacional: en efecto, según reiterada jurisprudencia, el Tribunal de Justicia solo es competente para pronunciarse sobre la interpretación o la validez de una norma de la Unión a partir de los hechos que le indica el órgano jurisdiccional nacional, mientras que corresponde exclusivamente al juez nacional interpretar la legislación nacional. [36]

75. Procede recordar asimismo que, según reiterada jurisprudencia del Tribunal de Justicia, los jueces nacionales deben interpretar, en la medida de lo posible, el Derecho nacional a la luz del Derecho de la Unión. [37]

76. El principio de interpretación conforme exige que las autoridades nacionales, tomando en consideración la totalidad de su Derecho interno y aplicando los métodos de interpretación reconocidos por este, hagan todo lo que sea de su competencia a fin de garantizar la plena efectividad del Derecho de la Unión y alcanzar una solución conforme con el objetivo perseguido por este.

77. Sin embargo, este principio tiene determinados límites. En particular, la obligación del juez nacional de utilizar como referencia el contenido del Derecho de la Unión cuando interpreta y aplica las normas pertinentes del Derecho interno está limitada por los principios generales del Derecho y no puede servir de base para una interpretación *contra legem* del Derecho nacional.

78. Además, como ya se ha subrayado antes, el Tribunal de Justicia no puede sustituir por la suya propia la valoración realizada por el juez nacional acerca de la posibilidad de interpretar el Derecho nacional de un modo que pueda ser conforme a lo establecido en el Derecho de la Unión.

79. Incumbe al juez nacional comprobar, a la luz de estos principios, si los trabajadores tienen garantizado en Hungría un período de descanso semanal que cumpla las prescripciones mínimas establecidas en la Directiva 2003/88. En tal caso, el juez podrá considerar que la normativa nacional y/o el convenio colectivo aplicable son conformes al Derecho de la Unión cuando, aunque se establezca un único «período de descanso semanal» superior a las treinta y cinco horas previstas en la Directiva (once horas para el descanso diario y veinticuatro para el semanal), se respete, no obstante, el derecho al descanso diario como institución autónoma e independiente del descanso semanal, garantizado en medida igual o superior al mínimo de once horas previsto en la Directiva.

80. Tras la lectura de los autos, me limitaré a observar que, de la legislación húngara (artículos 104, 105 y 106 del Código de Trabajo) parece desprenderse que el derecho al descanso diario y el derecho al descanso semanal disfrutan de autonomía propia y que la legislación nacional y el convenio colectivo aplicable garantizan globalmente al trabajador del procedimiento principal un trato más favorable con respecto a los requisitos mínimos establecidos por el legislador de la Unión.

[36] Véase, en particular, la sentencia de 10 de junio de 2021, Ultimo Portfolio Investment (Luxembourg) (C-303/20, EU:C:2021:479), apartado 25 y jurisprudencia citada.

[37] Véanse las sentencias de 19 de abril de 2016, DI (C-441/14, EU:C:2016:278), apartado 32; de 14 de octubre de 2020, KG (Cesiones sucesivas en el marco del trabajo temporal) (C-681/18, EU:C:2020:823), apartado 66, y de 19 de septiembre de 2019, Rayonna prokuratura Lom (C-467/18, EU:C:2019:765), apartado 60 y jurisprudencia citada.

IV. Conclusión

81. Habida cuenta de las consideraciones expuestas, propongo al Tribunal de Justicia que responda a las cuestiones prejudiciales planteadas por el Miskolci Törvényszék (Tribunal General de Miskolc, Hungría) del siguiente modo:

«Los artículos 3 y 5 de la Directiva 2003/88, en relación con el artículo 31, apartado 2, de la Carta, deben interpretarse en el sentido de que no se oponen a una normativa nacional o a un convenio colectivo que concede a los trabajadores un período de descanso semanal superior al mínimo previsto en la Directiva 2003/88. La eventual previsión en el Derecho nacional de tiempos de descanso semanal más favorables que los establecidos en la Directiva 2003/88 no excluye la obligación del empresario de conceder el descanso diario al menos por la duración mínima prescrita en dicha Directiva. El descanso diario, en efecto, debe considerarse un derecho autónomo que no puede incluirse en el concepto de descanso semanal.

El artículo 3 de la Directiva 2003/88, en relación con el artículo 31, apartado 2, de la Carta, ha de interpretarse en el sentido de que el trabajador tiene derecho al período mínimo de descanso diario que debe concederse durante un período de veinticuatro horas, con independencia de la planificación de actividad laboral en las veinticuatro horas siguientes.

Los Estados miembros tienen libertad para determinar el momento de concesión del descanso diario, que podrá establecerse al comienzo, a la mitad o incluso al final de un determinado período de veinticuatro horas, y podrá concederse, indistintamente, antes o después del descanso semanal, siempre que se respete el principio de la protección de la seguridad y la salud del trabajador».