



InfoCuria
Jurisprudencia



español (es) ▼

[Inicio](#) > [Formulario de búsqueda](#) > [Lista de resultados](#) > **Documentos**



Lengua del documento : ECLI:EU:C:2023:140

Edición provisional

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Segunda)
de 2 de marzo de 2023 (*)

«Procedimiento prejudicial — Política social — Protección de la seguridad y de la salud de los trabajadores — Ordenación del tiempo de trabajo — Artículo 31, apartado 2, de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea — Directiva 2003/88/CE — Artículos 3 y 5 — Descanso diario y descanso semanal — Normativa nacional que establece un período de descanso semanal mínimo de 42 horas — Obligación de conceder el descanso diario — Condiciones de concesión»

En el asunto C-477/21,

que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el Miskolci Törvényszék (Tribunal General de Miskolc, Hungría), mediante resolución de 28 de junio de 2021, recibida en el Tribunal de Justicia el 3 de agosto de 2021, en el procedimiento entre

IH

y

MÁV-START Vasúti Személyszállító Zrt.,

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Segunda),

integrado por la Sra. A. Prechal, Presidenta de Sala, y la Sra. M. L. Arastey Sahún (Ponente), y los Sres. F. Biltgen, N. Wahl y J. Passer, 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 IH, por el Sr. L. Tóth, ügyvéd;

en nombre de MÁV-START Vasúti Személyszállító Zrt., por el Sr. S. Szabó y la Sra. I. Tóthné Pelle, ügyvédek;

en nombre del Gobierno húngaro, por la Sra. Zs. Biró-Tóth y el Sr. M. Z. Fehér, en calidad de agentes;

en nombre de la Comisión Europea, por las Sras. D. Recchia y K. Talabér-Ritz, en calidad de agentes;

oídas las conclusiones del Abogado General, presentadas en audiencia pública el 13 de octubre de 2022;

dicta la siguiente

Sentencia

La petición de decisión prejudicial tiene por objeto la interpretación de los artículos 3 y 5 de la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo (DO 2003, L 299, p. 9), a la luz del artículo 31, apartado 2, de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (en lo sucesivo, «Carta»).

Esta petición se ha presentado en el contexto de un litigio entre IH y su empresario, MÁV-START Vasúti Személyszállító Zrt. (en lo sucesivo, «MÁV-START»), en relación con la concesión de períodos de descanso diario con ocasión de la concesión de períodos de descanso semanal.

Marco jurídico

Derecho de la Unión

De acuerdo con su artículo 1, apartado 1, la Directiva 2003/88 «establece las disposiciones mínimas de seguridad y salud en materia de ordenación del tiempo de trabajo».

El artículo 3 de la 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.»

El artículo 5 de la referida Directiva, titulado «Descanso semanal», prevé:

«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.»

De conformidad con el artículo 15 de la misma Directiva, 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.»

Derecho húngaro

Código de Trabajo

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”).»

Con arreglo al artículo 105, apartado 1, de este Código:

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

Según el artículo 106 de dicho Código:

«1. En lugar de los días de descanso semanal, podrá concederse al trabajador un período de descanso semanal ininterrumpido de al menos 48 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, 48 horas, tomando como referencia el cuadro de planificación del tiempo de trabajo o el período de cómputo.»

Ley CLXXXIII de 2005, sobre el tráfico ferroviario

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.) establece:

«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.»

El artículo 68/B, apartado 1, de la antedicha Ley dispone:

«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.»

Convenio colectivo

En virtud del artículo 46, punto 1, del convenio colectivo celebrado entre MÁV-START y las organizaciones sindicales (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).

Con arreglo al artículo 47, punto 1, de dicho convenio colectivo, los maquinistas dispondrán de dos días de descanso semanal, que se concederán de modo que transcurran como mínimo 48 horas de descanso ininterrumpido entre dos períodos de servicio.

El punto 4 del artículo 47 de dicho convenio establece 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 42 horas por semana. En tal caso, deberá concederse al trabajador un período medio de descanso semanal de, al menos, 48 horas, tomando como referencia el cuadro de planificación del tiempo de trabajo.

Litigio principal y cuestiones prejudiciales

IH está contratado por MÁV-START como maquinista. Su lugar de trabajo es el centro de operaciones de MÁV-START situado en Miskolc (Hungría). IH trabaja exclusivamente en Hungría.

IH está sujeto al convenio colectivo. Su prestación de servicios se inscribe en un cuadro de planificación mensual del tiempo de trabajo, que no incluye días de descanso semanal, sino un período de descanso semanal concedido por el empresario sobre la base de un período de referencia semanal.

Con arreglo al convenio colectivo, MÁV-START concedía a IH, entre dos períodos de trabajo, un tiempo de descanso diario en el domicilio de doce horas, al que se añadía un tiempo estándar de desplazamiento de dos veces treinta minutos.

Por otra parte, una vez por semana, MÁV-START le concedía un período de descanso semanal de al menos 48 horas consecutivas. Cuando, en una semana concreta, no era posible conceder tal descanso, MÁV-START concedía a IH un período de descanso ininterrumpido de al menos 42 horas, de modo que se le concediera un período de descanso semanal medio de al menos 48 horas tomando como referencia el cuadro de planificación mensual del tiempo de trabajo.

Dicho esto, cuando se concedía a IH este período de descanso semanal, al igual que cuando tomaba un permiso o disfrutaba de un período de descanso retribuido, no se le concedía ni descanso diario ni tiempo de desplazamiento.

IH presentó una demanda ante el órgano jurisdiccional remitente, el Miskolci Törvényszék (Tribunal General de Miskolc, Hungría), en la que reclamaba una cantidad salarial impagada, alegando que tenía derecho al período de descanso diario inmediatamente antes o después de sus períodos de descanso semanal o de sus permisos o períodos de descanso retribuidos.

Ante dicho órgano jurisdiccional, MÁV-START sostiene que el descanso diario debe concederse entre dos períodos de trabajo que se suceden durante un mismo período de veinticuatro horas, pero no cuando no se prevé ningún nuevo período de trabajo, por ejemplo, cuando se concede un descanso semanal o se disfruta de permisos o períodos de descanso retribuidos. En su opinión, ello se justifica por el objeto del descanso diario, consistente en permitir al trabajador recuperar fuerzas entre dos períodos de trabajo. Además, durante cada período de siete días, es necesario conceder un período de descanso semanal de una duración más larga, que sustituye al descanso diario.

El órgano jurisdiccional remitente señala que, en virtud de habilitaciones derivadas de la Directiva 2003/88 y del Código de Trabajo, el convenio colectivo establece una excepción, más favorable para los trabajadores, a las normas relativas al descanso diario y al tiempo de descanso semanal.

En efecto, el descanso diario es de doce horas, que superan así el mínimo de once horas previsto en el artículo 3 de la Directiva 2003/88 y que pueden, además, disfrutarse íntegramente por el trabajador en su domicilio, gracias al tiempo estándar de desplazamiento.

Por lo que se refiere al descanso semanal, el órgano jurisdiccional remitente afirma que la versión húngara del artículo 5 de la Directiva 2003/88 es ligeramente diferente de las versiones inglesa, alemana y francesa, en particular, en la medida en que la versión húngara define el concepto de «descanso semanal», en el sentido de dicho artículo 5, de modo que todo trabajador debe disfrutar, durante cada período de siete días, de un período mínimo de descanso ininterrumpido de 24 horas «y, además» («*továbbá*»), de las once horas de descanso diario establecidas en el artículo 3 de dicha Directiva. Por su parte, las versiones inglesa, alemana y francesa emplean los términos «*plus*», «*zuzüglich*» y «*s'ajoutent*» en lugar de «y, además».

Dicho órgano jurisdiccional se pregunta, por tanto, si procede interpretar el referido concepto de «descanso semanal» bien en el sentido de que, después del período mínimo de descanso ininterrumpido de 24 horas, procede conceder aún el descanso diario de una duración mínima de 11 horas, o bien, solución por la que el tribunal remitente se inclina, el período de 24 horas y el de 11 horas se suman para formar conjuntamente el período mínimo de descanso semanal, de tal modo que el trabajador debe disfrutar, en total, de un descanso semanal mínimo de 35 horas consecutivas.

A este respecto, dicho órgano jurisdiccional señala que la normativa húngara fija la duración del tiempo de descanso semanal en 48 horas, con un mínimo de 42 horas, y que el concepto de «tiempo de descanso semanal», tal como se utiliza en el Código de Trabajo y en el convenio colectivo, no contiene ninguna referencia al descanso diario ni a la duración de este.

Por último, el órgano jurisdiccional remitente se pregunta si debe concederse el descanso diario entre el final del trabajo diario de que se trate y el comienzo del trabajo al día siguiente (o, el mismo día, entre el final de un período de trabajo y el comienzo del siguiente período de trabajo) o bien, de manera más general, entre el final de una jornada laboral y el comienzo de la jornada de trabajo siguiente, aun cuando esta última comience varios días más tarde.

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

¿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 el descanso diario del artículo 3 [de la citada] Directiva forma parte del descanso semanal?

[...] ¿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 [dicha] Directiva, el citado artículo únicamente establece la duración mínima del descanso semanal, es decir, debe el descanso semanal tener una duración de al menos 35 horas consecutivas, siempre que no existan condiciones objetivas, técnicas o de organización del trabajo que lo excluyan?

¿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 42 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 12 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?

¿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?

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?»

Sobre las cuestiones prejudiciales

Cuestiones prejudiciales primera y segunda

Mediante sus cuestiones prejudiciales primera y segunda, que procede examinar conjuntamente, el órgano jurisdiccional remitente pregunta, en esencia, 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 dicha Directiva forma parte del período de descanso semanal contemplado en dicho artículo 5 o si este último artículo solo fija la duración mínima de dicho período de descanso semanal.

Con carácter preliminar, procede recordar que, al establecer el derecho de todo trabajador a períodos de descanso diario y semanal, la Directiva 2003/88 precisa el derecho fundamental expresamente consagrado en el artículo 31, apartado 2, de la Carta y debe, por consiguiente, interpretarse a la luz de dicho artículo. De ello se sigue, en particular, que las disposiciones de la Directiva 2003/88 no pueden ser objeto de una interpretación restrictiva en perjuicio de los derechos que la Directiva concede al trabajador [véase, en este sentido, la sentencia de 9 de marzo de 2021, Radiotelevizija Slovenija (Período de disponibilidad no presencial en un lugar remoto), C-344/19, EU:C:2021:182, apartado 27 y jurisprudencia citada].

En estas circunstancias, para responder a las cuestiones prejudiciales planteadas, procede interpretar dicha Directiva teniendo en cuenta la importancia del derecho fundamental de todo trabajador a períodos de descanso diario y semanal (véase, en este sentido, la sentencia de 14 de mayo de 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, apartado 33).

Debe recordarse, asimismo, que 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. 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, en particular, de períodos mínimos de descanso diario y semanal (véase, en este sentido, la sentencia de 4 de junio de 2020, Fetico y otros, C-588/18, EU:C:2020:420, apartados 26 y 27 y jurisprudencia citada).

Así pues, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 3 y 5 de la Directiva 2003/88, los Estados miembros tienen la obligación de adoptar las medidas necesarias para que todos los trabajadores disfruten, respectivamente, de un período mínimo de descanso de once horas consecutivas en el curso de cada período de veinticuatro horas y, por cada período de siete días, de un período mínimo de descanso ininterrumpido de veinticuatro horas, al que se añadirán las once horas de descanso diario establecidas en el artículo 3 (sentencia de 14 de mayo de 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, apartado 38 y jurisprudencia citada).

Para asegurar la plena efectividad de la Directiva 2003/88, es necesario que los Estados miembros garanticen el respeto de esos períodos mínimos de descanso (sentencia de 14 de mayo de 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, apartado 40).

Así pues, habida cuenta del objetivo esencial que persigue la Directiva 2003/88, que consiste en garantizar una protección eficaz de las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores y una mejor protección de su seguridad y de su salud, los Estados miembros deben velar por que el efecto útil de esos derechos quede completamente asegurado, haciendo que los trabajadores se beneficien efectivamente de los períodos mínimos de descanso diario y semanal establecidos en esta Directiva. De ello resulta que los criterios que los Estados miembros definan para garantizar la aplicación de las disposiciones de la Directiva 2003/88 no pueden vaciar de contenido los derechos consagrados en el artículo 31, apartado 2, de la Carta y en los artículos 3 y 5 de esta Directiva (véase, en este sentido, la sentencia de 14 de mayo de 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, apartados 42 y 43).

A este respecto, también ha de recordarse que 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).

Procede examinar a la luz de estas consideraciones la cuestión de si el descanso diario previsto en el artículo 3 de la Directiva 2003/88 forma parte del período de descanso semanal contemplado en el artículo 5.

A este respecto, procede señalar, en primer lugar, que esta Directiva establece el derecho al descanso diario y el derecho al descanso semanal en dos disposiciones distintas, a saber, respectivamente, en el artículo 3 y en el artículo 5 de esta. Ello indica que se trata de dos derechos autónomos que, como señaló el Abogado General, en esencia, en los puntos 49 a 51 de sus conclusiones, persiguen objetivos distintos, que consisten, en el caso del descanso diario, en permitir que el trabajador pueda 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 y, en relación con el descanso semanal, en permitir que el trabajador descanse en cada período de siete días.

Por consiguiente, es preciso garantizar a los trabajadores el disfrute efectivo de cada uno de estos derechos.

En segundo lugar, procede recordar, como se desprende de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia citada en el apartado 35 de la presente sentencia, que los criterios definidos por los Estados miembros para garantizar la aplicación de las disposiciones de la Directiva 2003/88 no pueden vaciar de contenido los derechos consagrados en el artículo 31, apartado 2, de la Carta y en los artículos 3 y 5 de dicha Directiva. A este respecto, procede señalar que una interpretación según la cual el descanso diario forma parte del descanso semanal equivaldría a vaciar de contenido el derecho al descanso diario previsto en el artículo 3 de la referida Directiva, privando al trabajador del disfrute efectivo del período de descanso diario previsto en esa disposición cuando disfruta de su derecho al descanso semanal.

A este respecto, es preciso señalar que el artículo 5, párrafo primero, de la Directiva 2003/88 no se limita a fijar globalmente un período mínimo en concepto de derecho al descanso semanal, sino que precisa, además, que a este período se añade el que debe reconocerse en virtud del derecho al descanso diario, subrayando así el carácter autónomo de estos dos derechos. Ello confirma que no se prevé que el derecho al descanso semanal incluya, en su caso, el período correspondiente al derecho al descanso diario, sino que debe reconocerse además de este último derecho.

Por otra parte, debe quedar asegurado el efecto útil de la totalidad de los derechos conferidos a los trabajadores por la Directiva 2003/88, lo que necesariamente implica la obligación para los Estados miembros de garantizar el respeto de cada una de las disposiciones mínimas establecidas en esta Directiva (sentencia de 11 de abril de 2019, Syndicat des cadres de la sécurité intérieure, C-254/18, EU:C:2019:318, apartado 33).

De ello se deduce que el período de descanso diario, previsto en el artículo 3 de la Directiva 2003/88, no se añade a las 24 horas de descanso previstas en el artículo 5 de esta Directiva para formar un período total de descanso semanal de al menos 35 horas, sino al período de descanso semanal, autónomo y distinto, de al menos 24 horas previsto en dicha disposición.

De todas las consideraciones anteriores resulta que 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 esta Directiva no forma parte del período de descanso semanal contemplado en dicho artículo 5, sino que se añade a este.

Tercera cuestión prejudicial

Mediante su tercera cuestión prejudicial, el órgano jurisdiccional remitente pregunta, en esencia, si 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, cuando una normativa nacional establece un período de descanso semanal que excede de 35 horas consecutivas, debe concederse al trabajador, además de ese período, el descanso diario garantizado por el artículo 3 de dicha Directiva.

En la resolución de remisión, el referido órgano jurisdiccional señala, por una parte, que la normativa nacional de que se trata en el litigio principal utiliza el concepto de «período de descanso semanal», que en principio fija en

48 horas y que no puede ser inferior a 42 horas y, por otra parte, que esta normativa no contiene ninguna referencia al descanso diario ni a su duración. Pues bien, dicho «período de descanso semanal» tiene una duración superior a las 35 horas que resultan de la suma del período mínimo de descanso de 24 horas previsto en el artículo 5 de la Directiva 2003/88 y del período mínimo de descanso de 11 horas previsto en el artículo 3 de esta.

A este respecto, procede subrayar que el artículo 5 de la Directiva 2003/88 no contiene ninguna remisión al Derecho nacional de los Estados miembros. Por lo tanto, los términos utilizados deben entenderse como conceptos autónomos del Derecho de la Unión y deben interpretarse de manera uniforme en el territorio de esta, con independencia de las calificaciones utilizadas en los Estados miembros (véase, en este sentido, la sentencia de 9 de noviembre de 2017, Maio Marques da Rosa, C-306/16, EU:C:2017:844, apartado 38 y jurisprudencia citada).

De ello se deduce que el concepto de «período de descanso semanal» previsto en la normativa nacional de que se trata en el litigio principal no influye en la interpretación del artículo 5 de la Directiva 2003/88.

Dicho esto, procede recordar que el período mínimo de descanso semanal previsto en esta disposición es de veinticuatro horas ininterrumpidas. No obstante, el artículo 15 de dicha Directiva autoriza a los Estados miembros a aplicar o establecer disposiciones más favorables a la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores o a favorecer o permitir la aplicación de convenios colectivos o acuerdos celebrados entre interlocutores sociales que sean más favorables a dicha protección. De este modo, conforme al convenio colectivo aplicable en el litigio principal, el trabajador en cuestión tenía reconocido un descanso semanal de al menos 42 horas. En tal caso, las horas de descanso semanal así concedidas por encima del mínimo que exige el artículo 5 de la Directiva 2003/88 no se rigen por esta Directiva, sino por el Derecho nacional (véase, en este sentido, 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).

No obstante, el hecho de establecer tales disposiciones más favorables en materia de descanso semanal que las que exige, como umbral mínimo, la Directiva 2003/88 no puede privar al trabajador de otros derechos que le concede esta Directiva, y más concretamente, del derecho al descanso diario.

En efecto, como se desprende de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia, el ejercicio, por un Estado miembro, de tales competencias propias no puede, sin embargo, tener como efecto que se menoscabe el nivel mínimo de protección que esta Directiva garantiza a los trabajadores y, en particular, el disfrute efectivo del período mínimo de descanso diario previsto en el artículo 3 de la misma (véase, por analogía, la sentencia de 4 de junio de 2020, Feticó y otros, C-588/18, EU:C:2020:420, apartado 32).

Por lo tanto, para garantizar a los trabajadores el disfrute efectivo del derecho al descanso diario consagrado en el artículo 31, apartado 2, de la Carta y en el artículo 3 de la Directiva 2003/88, este debe concederse con independencia de la duración del descanso semanal establecida por la normativa nacional aplicable.

Habida cuenta de lo anterior, procede responder a la tercera cuestión prejudicial que 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, cuando una normativa nacional establece un período de descanso semanal que excede de 35 horas consecutivas, debe concederse al trabajador, además de ese período, el descanso diario garantizado por el artículo 3 de dicha Directiva.

Cuestiones prejudiciales cuarta y quinta

Mediante sus cuestiones prejudiciales cuarta y quinta, que procede examinar conjuntamente, el órgano jurisdiccional remitente pregunta, en esencia, 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, cuando se concede a un trabajador un período de descanso semanal, este tiene también derecho a disfrutar de un período de descanso diario precedente a dicho período de descanso semanal.

De la resolución de remisión se desprende que, en el caso de autos, MÁV-START solo concedía un período de descanso diario si estaba previsto un nuevo período de trabajo en las veinticuatro horas siguientes al final de un período de trabajo determinado. MÁV-START considera que, si no se preveía ningún nuevo período de trabajo —por ejemplo, cuando se concedía un descanso semanal o un permiso o período de descanso retribuido—, ya no estaba obligada a conceder el descanso diario.

A este respecto, procede recordar que de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia se desprende que, 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 (sentencia de 14 de octubre de 2010, Union syndicale Solidaires Isère, C-428/09, EU:C:2010:612, apartado 51 y jurisprudencia citada).

De ello se deduce que, tras un período de trabajo, todo trabajador debe disfrutar inmediatamente de un período de descanso diario, con independencia de si dicho período de descanso va o no seguido de un período de trabajo. Además, cuando el descanso diario y el descanso semanal se conceden de manera contigua, el período de descanso semanal solo puede empezar a correr una vez que el trabajador haya disfrutado del descanso diario.

En estas circunstancias, procede responder a las cuestiones prejudiciales cuarta y quinta que 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, cuando se concede a un trabajador un período de descanso semanal, este tiene también derecho a disfrutar de un período de descanso diario precedente a dicho período de descanso semanal.

Costas

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 en el litigio principal, han presentado observaciones ante el Tribunal de Justicia no pueden ser objeto de reembolso.

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

El artículo 5 de la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, en relación con el

artículo 31, apartado 2, de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, debe interpretarse en el sentido de que el descanso diario previsto en el artículo 3 de esta Directiva no forma parte del período de descanso semanal contemplado en dicho artículo 5, sino que se añade a este.

Los artículos 3 y 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, deben interpretarse en el sentido de que, cuando una normativa nacional establece un período de descanso semanal que excede de 35 horas consecutivas, debe concederse al trabajador, además de ese período, el descanso diario garantizado por el artículo 3 de dicha Directiva.

El artículo 3 de la Directiva 2003/88, en relación con el artículo 31, apartado 2, de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, debe interpretarse en el sentido de que, cuando se concede a un trabajador un período de descanso semanal, este tiene también derecho a disfrutar de un período de descanso diario precedente a dicho período de descanso semanal.

Firmas

* Lengua de procedimiento: húngaro.