

Tiempo de trabajo. Descanso diario y descanso semanal: dos periodos de tiempo claramente diferenciados.

Eduardo Rojo Torrecilla

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Autónoma de Barcelona

Resumen: *La sentencia objeto de examen trata sobre la interpretación de los art 3 (descanso diario) y 5 (descanso semanal) 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 art. 31.2 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea. El TJUE falla que las disposiciones más favorables que establece la normativa nacional con respecto a la Directiva en lo que se refiere a la duración mínima del descanso semanal no pueden privar al trabajador de otros derechos que le concede esta Directiva, y más concretamente, del derecho al descanso diario. Concluye que el descanso diario debe concederse con independencia de la duración del descanso semanal establecida por la normativa nacional aplicable.*

Palabras clave: *Tribunal de Justicia UE. Descanso diario. Descanso semanal. Tiempo de trabajo.*

Abstract: *The judgment under review concerns the interpretation of Articles 3 (daily rest) and 5 (weekly rest) of Directive 2003/88/EC of the European Parliament and of the Council of 4 November 2003 concerning certain aspects of the organisation of working time, in relation to Article 31(2) of the Charter of Fundamental Rights of the European Union. The CJEU rules that the more favourable provisions laid down by national legislation with respect to the Directive as regards the minimum weekly rest period cannot deprive the worker of other rights granted by that Directive, and more specifically, of the right to daily rest. It concludes that daily rest must be granted irrespective of the length of weekly rest laid down by the applicable national legislation.*

Keywords: *Court of Justice EU. Daily rest. Weekly rest. Working time.*

I. Introducción

Tiene indudable interés a mi parecer la sentencia dictada por la Sala segunda del TJUE el 2 de marzo (asunto C-477/21), con ocasión de la cuestión prejudicial planteada, al amparo del art. 267 del Tratado de funcionamiento de la UE, por el Tribunal General de la ciudad húngara de Miskolc mediante resolución de 28 de junio de 2021.

Versa sobre la interpretación de los art 3 (descanso diario) y 5 (descanso semanal) 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 art. 31.2 de la CDFUE.

La citada sentencia mereció una nota de prensa del gabinete de comunicación del TJUE^[1], titulada “El descanso diario se añade al descanso semanal, aunque preceda directamente a este último”, con el subtítulo “Ello también es así cuando la normativa nacional concede al trabajador un período de descanso semanal superior al que exige el Derecho de la Unión”, en la que efectúa una breve síntesis de la resolución judicial y de la que reproduzco un breve fragmento que marca claramente la decisión del tribunal: “El Tribunal de Justicia también señala que las disposiciones más favorables que establece la normativa húngara con respecto a la Directiva en lo que se refiere a la duración mínima del descanso semanal no pueden privar al trabajador de otros derechos que le concede esta Directiva, y más concretamente, del derecho al descanso diario. Así pues, **el descanso diario debe concederse con independencia de la duración del descanso semanal establecida por la normativa nacional aplicable**” (la negrita en el texto).

El resumen oficial de la sentencia es el siguiente: “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”.

II. Identificación de la resolución judicial comentada

Tipo de resolución judicial: sentencia.

Órgano judicial: Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Sala Segunda).

Número de resolución judicial y fecha: sentencia de 2 de marzo de 2023.

Tipo y número de recurso: cuestión prejudicial. Asunto C-477/21.

ECLI:EU:C:2023:140

Fuente: CURIA.

Ponente: Excma. Sra. Dña. María Lourdes Arastey Sahún.

III. Problema suscitado y posiciones de las partes

Los datos fácticos del litigio están recogidos en los apartados 15 a 27 de la sentencia, y las cuestiones prejudiciales planteadas en el núm. 28.

En apretada síntesis, cabe indicar que se trata de un trabajador que presta servicios para una empresa como maquinista, con sujeción a un convenio colectivo. Según este, descansaba 12 horas diarias entre dos períodos de trabajo, y una vez por semana tenía un descanso semanal de un mínimo de 48 horas consecutivas en computo mensual, de tal manera que el período de descanso ininterrumpido no era inferior a 42 horas. Ahora bien, primer dato para el posterior debate jurídico, cuando se le concedía este período de descanso semanal, “no se le concedía ni descanso diario ni tiempo de desplazamiento”.

Al estar en desacuerdo con esta interpretación de la normativa convencional, el trabajador presentó una demanda en reclamación salarial, siendo su tesis de la 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”.

¿Cuál fue la respuesta de la parte empresarial para defender la legalidad de su decisión? La encontramos en el apartado 21: acepta la concesión del descanso diario cuando existen “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”, justificándola “por el objeto del descanso diario, consistente en permitir al trabajador recuperar fuerzas entre dos períodos de trabajo”, y que “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”.

IV. Cuestiones prejudiciales

El órgano jurisdiccional nacional remitente de la petición de decisión prejudicial es del parecer que con arreglo a la Directiva 2003/88 y al Código de Trabajo húngaro, la normativa convencional es más favorable para el trabajador con respecto al descanso diario, porque (además de un tiempo añadido para el desplazamiento) las 12 horas fijadas en el convenio superan las 11 del art. 3 de la Directiva.

Con respecto al descanso semanal, pone de manifiesto que la versión húngara de la Directiva difiere en su redacción de la de otras lenguas, con cita de la alemana, inglesa y francesa, exponiendo que en la húngara el descanso semanal, cada período de siete días, ha de ser de 24 horas, y “además” de las 11 horas del descanso diario. Se plantea la duda (de ahí que me haya parecido conveniente recoger las dos hipótesis de trabajo presentadas por el abogado general en sus conclusiones) de si los dos periodos son independientes o bien “se suman”, de tal manera que si se acepta la segunda tesis, que le parece la correcta al tribunal, y con independencia de la duración de cual fuera la duración del descanso semanal, “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”.

Recuerda después que la normativa legal húngara, que ha sido acogida en el convenio colectivo aplicable, 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”. También se le suscitan dudas, que quedarán reflejadas en una cuestión prejudicial, de 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**” (la negrita es mía).

Por todo lo anteriormente expuesto, el tribunal húngaro planteó estas cuestiones prejudiciales:

«1) ¿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?

2) [...] ¿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?

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 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?

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?”.

V. Conclusiones del Abogado General

El abogado general, Giovanni Pitruzzella, presentó sus conclusiones , el 13 de octubre de 2022, que han sido acogida en casi su integridad por el TJUE, siendo su tesis la de 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”.

De especial interés me parecen las “observaciones preliminares” que efectúa el abogado general antes de entrar a analizar el caso y emitir su criterio, ya que plantea que la resolución dependerá de la utilización de uno u otro de los dos “enfoques interpretativos” que enuncia, y quedando claro y de manera diáfana a lo largo de toda su exposición que opta, muy acertadamente en mi opinión, como también lo hará el TJUE, por el segundo:

El primer criterio sería 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**” (tesis defendida por la parte empresarial y por el gobierno húngaro) (la negrita es mía)

El segundo, sería 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” (la negrita es mía).

VI. Normativa aplicable

EL TJUE pasa revista a la normativa europea y estatal aplicable.

De la primera, son referenciados el art. 1 (disposiciones mínimas de seguridad y salud en materia de ordenación del tiempo de trabajo), 3 (descanso diario), 5 (descanso semanal) y 15 (disposiciones más favorables) de la Directiva 2003/88/CE.

De la normativa húngara, en concreto del Código de Trabajo de 2012, los arts. 105 y 106, siendo de especial importancia el apartado 1 del segundo precepto, que

dispone que “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”.

En relación con la actividad profesional del trabajador demandante, se cita la Ley sobre el tráfico ferroviario de 2005, art. 68A y 68B, fijando el segundo un período de descanso de 12 horas consecutivas, como mínimo, por cada período de 24 horas. Igualmente, es mencionado el convenio colectivo de aplicación en la empresa, siendo de especial relevancia el art. 47.4, cuyo contenido ya ha sido mencionado con anterioridad.

VII. Doctrina básica

Al entrar en la resolución del conflicto, el TJUE responderá conjuntamente a las dos primeras cuestiones prejudiciales. Se trata de determinar si el descanso diario “forma parte del período de descanso semanal”, o bien que el art. 5 “sólo fija la duración mínima de dicho período de descanso semanal”.

La respuesta es la segunda, y a ella llegará la Sala después de un amplio recordatorio de su jurisprudencia sobre la Directiva de 2003, habiendo dictado con anterioridad varias sentencias en la que se ha pronunciado sobre la importancia de tomar en consideración que la norma precisa el alcance del derecho fundamental recogido en el art. 31.2 de la CDFUE (“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”) y que sus disposiciones “no pueden ser objeto de una interpretación restrictiva en perjuicio de los derechos que la Directiva concede al trabajador”.

Las sentencias citadas en la respuesta a las dos primeras cuestiones prejudiciales son, por el orden de cita, las de 9 de mayo de 2021 (asunto C-344/19), 4 de junio de 2020 (asunto C-588/18), 14 de mayo de 2019 (asunto C-55/18), y 11 de abril de 2019 (asunto C-254/18)^[2].

Por todo lo anteriormente expuesto, el TJUE concluye que los períodos de descanso diario y semanal son autónomos e independientes, y que por consiguiente **el primero, previsto en el art. 3 de la Directiva, “no forma parte (del descanso semanal), sino que se añade a este”** (la negrita es mía).

Para llegar a la conclusión expuesta, el TJUE subraya los siguientes planteamientos:

La interpretación de la Directiva debe hacerse “teniendo en cuenta la importancia del derecho fundamental de todo trabajador a períodos de descanso diario y semanal”. A fin de velar por su seguridad y salud los trabajadores deben disfrutar “de períodos mínimos de descanso diario y semanal”, debiendo los Estados miembros adoptar las medidas oportunas para regular ese derecho, entendiendo por tal que el descanso diario debe **añadirse** al semanal (la negrita es mía), no pudiendo en consecuencia adoptar medidas que vacíen de contenido “los derechos consagrados en el artículo 31, apartado 2, de la Carta y en los artículos 3 y 5 de esta Directiva”.

Trasladadas estas consideraciones generales al litigio concreto enjuiciado, la Sala hace suya la tesis del abogado general de estar en presencia de dos derechos (al descanso diario y al semanal) plenamente autónomos e independientes y que persiguen “objetivos distintos”, por lo que hay que garantizar el disfrute efectivo de “cada uno de estos derechos”. No lo garantizaría en modo alguno la tesis de la “suma” de ambos, o dicho de otra forma la subsunción del primer en el segundo, y además ello se deduce claramente de la dicción del art. 5 cuando dispone que el descanso semanal “se añadirá” al período de descanso semanal.

Conclusión clara y definitiva es la que se plasma en el apartado 43, y por supuesto en el fallo: “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”.

Pasa a continuación el TJUE a responder a la tercera cuestión prejudicial, que tiene especial interés, por cuanto ahora se pregunta qué ocurre cuando la normativa nacional, como en el presente caso, regula un período de descanso semanal más amplio (mínimo de 42 horas) que la “suma” de los descansos mínimos diario y semanal fijados en la Directiva (11+ 24 =35), habiendo tratado de sustentar su tesis el tribunal húngaro, como ya he explicado con anterioridad, en que la normativa nacional utiliza la expresión “período de descanso semanal” y no contiene referencia alguna al descanso diario ni a su duración.

Dada la respuesta formulada a las dos primeras cuestiones prejudiciales, no es de extrañar en absoluto, y con pleno acierto a mi parecer, que el TJUE desactive o rechace dicha argumentación.

En primer lugar, al constatar que la normativa comunitaria, en concreto ahora el art. 5, no se remite a su concreción por parte de los Estados miembros, y de ahí que el concepto nacional de periodo de descanso semanal no influya en absoluto en la interpretación del art. 5 de la Directiva, por cuanto los conceptos que se contienen en este “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”.

En segundo término, porque aun cuando la normativa húngara sea más favorable al trabajador que la comunitaria por lo que respecta a la duración mínima de descanso semanal, ello no puede implicar de ninguna manera “privar al trabajador de otros derechos que le concede esta Directiva, y más en concreto el derecho al descanso diario”, dado que se trata de un nivel mínimo de protección que no puede menoscabarse.

Por todo ello concluye en el apartado 53, y en el fallo, que los arts. 3 y 5 de la Directiva, en relación con el art. 31.2 de la CDFUE 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 apoyo de su tesis, se citan en este bloque de la sentencia las dictadas con anterioridad el 9 de noviembre de 2017 (asunto C-306/16) y el 19 de noviembre de 2019 (asunto C-609/17), y se reitera la referencia ya hecha a la de 4 de junio de 2020 (asunto C-588/18)^[3].

Por último, la Sala da respuesta conjunta a la cuarta y quinta cuestión prejudicial. Es decir, si el art. 3 de la Directiva, el descanso diario, 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”.

La respuesta es afirmativa, con sustento en jurisprudencia anterior, para recordar 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 sustento de esta tesis se remite a la sentencia de 14 de octubre de 2010 (C-428/09), en cuyo apartado 51 se afirma 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. 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 sólo 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. Esta exigencia resulta aún más necesaria cuando, como excepción a la norma general, el tiempo de trabajo normal diario se prolonga por la prestación de un servicio de atención continuada (sentencia Jaeger, antes citada, apartado 95)”.

VIII. Parte dispositiva

Por todo lo anteriormente expuesto, el TJUE falla que el art .5 de la Directiva 2003/88/CE, en relación con el art, 31.2 de la CDFUE 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.

Que los arts. 3 y 5 de la citada Directiva, nuevamente en relación con el art. 31.2 de la CDFUE, 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.

Que el art. 3 de la Directiva 2003/88, en relación con el ar.31.2 de la CDFUE 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.

IX Apunte final

En la conclusión de este comentario no cabe sino decir que la decisión judicial, no por esperada en los términos expuestos deja de ser menos importante. Los derechos al descanso diario y semanal deben disfrutarse ambos, no quedando el primero subsumido^[4] (en lenguaje más coloquial, perdido) en el segundo.

Y en apoyo de esta tesis hay que acudir a la muy reciente Comunicación interpretativa de la Comisión Europea, publicada el 24 de marzo, sobre la Directiva que ha centrado este comentario, que debe leerse juntamente con el Informe^[5] presentado nueve días antes sobre la aplicación por parte de los Estados miembros de dicha Directiva, junto con un documento de trabajo de acompañamiento, elaborado por los servicios técnicos.

El texto actualiza una Comunicación anterior de 2017, incorporando las referencias y comentarios (obsérvese la importancia de esta temática) a “las más de treinta sentencias y autos que ha dictado (el Tribunal) desde entonces”, constituyendo por ello un material de incalculable valor para el estudio de la Directiva, y también para conocer el parecer de la Comisión sobre los preceptos que aún no han sido interpretados por el TJUE al no haber sido planteada ninguna cuestión prejudicial, ya que, desde que se aprobara la Directiva 93/104/CE del Consejo de 23 de noviembre de 1993, más de ochenta sentencias y autos dictados han estado relacionados con esta y la de 2003, por lo que han interpretado sus disposiciones y “en particular, el alcance y las limitaciones de la flexibilidad que ofrece”. Es claro, y así lo recuerda la Comisión que la Comunicación “no pretende crear normas nuevas, y los elementos incluidos en la misma, por tanto, siguen estando sujetos a cambios ulteriores y complementos por parte del Tribunal” (la negrita es mía).

La Comunicación de la Comisión repasa, como ya he indicado, más de ochenta sentencias y autos dictados desde la entrada en vigor de la Directiva 93/104/CE, encontrándose referencias a prácticamente todas ellas en las 421 notas a pie de página, si bien en la introducción hace mención expresa a cuatro sentencias que considera las “más significativas” del período posterior a la publicación de la Comunicación de 2017. Son las dictadas el 21 de febrero de 2018 (asunto C-518/15),

14 de mayo de 2019 (asunto C-55/18), 17 de marzo de 2021 (asunto C.585/19), y 15 de julio de 2021 (asunto C-742/19).

Se presta primeramente atención al ámbito de aplicación, tanto personal como material, de la Directiva, es decir las personas a las que afecta y los sectores incluidos en aquel.

Me interesa ahora destacar como la Comunicación enfatiza, a partir de la jurisprudencia del TJUE, que la aplicabilidad de aquella no deriva del estatuto de la persona en virtud del derecho nacional, sino que dependerá “de si la persona interesada se considera «trabajador» con arreglo a la definición de trabajador de la jurisprudencia de la UE. Esta definición se basa en aspectos de sus disposiciones laborales concretas, concretamente, en si la persona realiza actividades reales y efectivas bajo la dirección y supervisión de otra persona y por una remuneración”.

Y en relación directa con la sentencia que ha sido objeto de comentario en el presente artículo, una aportación importante de la Comunicación, a mi parecer, se refiere al cómputo del descanso diario y el semanal de forma diferenciada, y así se expone con total claridad en estos términos: “Tal como se ha expuesto anteriormente, el artículo 5 de la Directiva sobre el tiempo de trabajo regula que los trabajadores disfruten, «por cada período de siete días», de un período de descanso de veinticuatro horas, a las que se añadirán las once horas de descanso diario, lo que significa que este período de once horas de descanso diario no puede restarse del período de descanso semanal.

Por tanto, esta disposición implica un período de descanso continuo de treinta y cinco horas (la negrita es mía)

Como se ha indicado previamente, este requisito es una disposición mínima. Los Estados miembros tienen libertad para establecer períodos superiores de descanso siempre que se cumpla este mínimo”.

Referencias:

1. [^] <https://curia.europa.eu/jcms/upload/docs/application/pdf/2023-03/cp230039es.pdf> (consulta: 30 de marzo)
2. [^] Sobre las tres primeras remito a mis artículos “A vueltas con los conceptos de “tiempo de trabajo” y “tiempo de descanso”, y las puertas abiertas que deja el TJUE a los tribunales nacionales. Notas a las sentencias de 9 de marzo de 2021 (asuntos C-580/19 y C- 344/19)” <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2020/07/previsible-final-de-la-saga-disfrute-de.html> (consulta: 4 de abril). “Previsible final de la saga “¿disfrute de permisos en días laborables o naturales?”. Notas a la sentencia de la AN de 6 de julio de 2020, tras la sentencia del TJUE de 4 de junio (asunto C-588/18), y recordatorio de la conflictividad jurídica anterior” <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2020/07/previsible-final-de-la-saga-disfrute-de.html> (consulta: 4 de abril) “Registro obligatorio de la jornada diaria de trabajo a tiempo completo. 12, 13 y 14 de mayo de 2019: Tres días que cambiarán la vida laboral de muchas empresas en España. Atención especial a la sentencia del TJUE de 14 de mayo (asunto C-55/18)” <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2019/05/registro-obligatorio-de-la-jornada.html> (consulta: 4 de abril) Con respecto a la cuarta, remito al artículo del magistrado Juan Martínez Moya, “Flexibilidad y limitaciones en el establecimiento de periodos de referencia para la fijación de la duración máxima del tiempo de trabajo semanal” , publicado en el núm. 2 /2019 esta

- Revista https://www.boe.es/biblioteca_juridica/anuarios_derecho/articulo.php?id=ANU-L-2019-00000000361 (consulta: 4 de abril)
3. ^ Sobre las dos primeras sentencias citadas, remito a mis artículos “Pues sí, se puede trabajar doce días seguidos (según la normativa europea) y once días (según la normativa española). Notas a la sentencia del TJUE de 9 de noviembre de 2017 (asunto C-306/16)” <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2017/11/pues-si-se-puede-trabajar-doce-dias.html> (consulta: 4 de abril) “UE. Nuevamente sobre el derecho a vacaciones. Los límites al efecto directo horizontal del art. 31.2 de la Carta de Derechos Fundamentales. Notas a la sentencia del TJUE de 19 de noviembre de 2019 (asuntos C-609/17 y C-610/17)” <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2019/11/ue-nuevamente-sobre-el-derecho.html> (consulta: 4 de abril)
 4. ^ https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=uriserv%3AOJ.C_.2023.109.01.0001.01.SPA&toc=OJ%3AC%3A2023%3A109%3ATOC%20. (consulta: 10 de abril)
 5. ^ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=COM:2023:72:FIN> (consulta: 10 de abril)