

Edición provisional

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Segunda)

de 9 de noviembre de 2017 (*)

«Procedimiento prejudicial — Protección de la seguridad y de la salud de los trabajadores — Directiva 2003/88/CE — Artículo 5 — Descanso semanal — Normativa nacional que establece un día de descanso como mínimo por cada período de siete días — Períodos de más de seis días de trabajo consecutivos»

En el asunto C-306/16,

que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el Tribunal da Relação do Porto (Audiencia de Oporto, Portugal), mediante resolución de 23 de mayo de 2016, recibida en el Tribunal de Justicia el 30 de mayo de 2016, en el procedimiento entre

António Fernando Maio Marques da Rosa

y

Varzim Sol — Turismo, Jogo e Animação SA,

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Segunda),

integrado por el Sr. M. Ilešič, Presidente de Sala, y el Sr. A. Rosas, las Sras. C. Toader y A. Prechal (Ponente) y el Sr. E. Jarašiūnas, Jueces;

Abogado General: Sr. H. Saugmandsgaard Øe;

Secretario: Sra. M. Ferreira, administradora principal;

habiendo considerado los escritos obrantes en autos y celebrada la vista el 5 de abril de 2017;

consideradas las observaciones presentadas:

- en nombre del Sr. Maio Marques da Rosa, por el Sr. J. Carvalho, advogado;
- en nombre del Varzim Sol — Turismo, Jogo e Animação SA, por la Sra. C. Santos Silva y el Sr. N. Guedes Vaz, advogados;
- en nombre del Gobierno portugués, por los Sres. L. Inez Fernandes, M. Figueiredo y L.C. Oliveira, en calidad de agentes;
- en nombre del Gobierno húngaro, por la Sra. A. Pálffy y los Sres. M.Z. Fehér y G. Koós, en calidad de agentes;
- en nombre del Gobierno polaco, por el Sr. B. Majczyna, en calidad de agente;
- en nombre del Gobierno finlandés, por la Sra. H. Leppo, en calidad de agente;
- en nombre del Gobierno sueco, por las Sras. A. Falk, C. Meyer-Seitz, H. Shev, U. Persson y N. Otte Widgren y el Sr. F. Bergius, en calidad de agentes;
- en nombre de la Comisión Europea, por los Sres. M. van Beek y G. Braga da Cruz y la Sra. P. Costa de Oliveira, en calidad de agentes;

oídas las conclusiones del Abogado General, presentadas en audiencia pública el 21 de junio de 2017;
dicta la siguiente

Sentencia

- 1 La petición de decisión prejudicial tiene por objeto la interpretación del artículo 5 de la Directiva 93/104/CE del Consejo, de 23 de noviembre de 1993, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo (DO 1993, L 307, p. 18), en su versión modificada por la Directiva 2000/34/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 22 de junio de 2000 (DO 2000, L 195, p. 41) (en lo sucesivo, «Directiva 93/104»), del 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 (DO 2003, L 299, p. 9), y del artículo 31 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (en lo sucesivo, «Carta»).
- 2 Dicha petición se ha presentado en el contexto de un litigio entre el Sr. António Fernando Maio Marques da Rosa y Varzim Sol — Turismo, Jogo e Animação SA (en lo sucesivo, «Varzim Sol»), en relación con la concesión al demandante en el asunto principal, en su calidad de trabajador, de un día de descanso semanal obligatorio por cada período de siete días.

Marco jurídico

Derecho de la Unión

Directiva 93/104

- 3 El artículo 5 de la Directiva 93/104, que lleva por título «Descanso semanal», establece:

«Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para que todos los trabajadores disfruten, por cada período de siete días, de un período mínimo de descanso ininterrumpido de veinticuatro horas, a las que se añadirán las once horas de descanso diario establecidas en el artículo 3.

[...]

- 4 La Directiva 93/104 fue derogada y sustituida por la Directiva 2003/88, la cual entro en vigor el 2 de agosto de 2004.

Directiva 2003/88

- 5 El considerando 15 de la Directiva 2003/88 tiene el siguiente tenor:

«Habida cuenta de las posibles repercusiones de la ordenación del tiempo de trabajo en las empresas, parece oportuno prever cierta flexibilidad en la aplicación de determinadas disposiciones de la presente Directiva, al tiempo que se garantiza el cumplimiento de los principios de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores.»

- 6 El artículo 2 de esta Directiva, que lleva el epígrafe «Definiciones», dispone lo siguiente:

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

1. “*tiempo de trabajo*”: todo período durante el cual el trabajador permanezca en el trabajo, a disposición del empresario y en ejercicio de su actividad o de sus funciones, de conformidad con las legislaciones y/o prácticas nacionales;
2. “*período de descanso*” todo período que no sea tiempo de trabajo;

[...]

5. “*trabajo por turnos*”: toda forma de organización del trabajo en equipo por la que los trabajadores ocupen sucesivamente los mismos puestos de trabajo con arreglo a un ritmo determinado, incluido el ritmo rotatorio, y que podrá ser de tipo continuo o discontinuo, implicando para los trabajadores la necesidad de realizar un trabajo en distintas horas a lo largo de un período dado de días o semanas;

6. “*trabajador por turnos*”: todo trabajador cuyo horario de trabajo se ajuste a un régimen de trabajo por turnos;

[...]

9. “*descanso adecuado*”: períodos regulares de descanso de los trabajadores, cuya duración se expresa en unidades de tiempo, suficientemente largos y continuos para evitar que, debido al cansancio o a ritmos de trabajo irregulares, aquellos se produzcan lesiones a sí mismos, a sus compañeros o a terceros, y que perjudiquen su salud, a corto o a largo plazo.»

7 El artículo 3 de dicha Directiva, bajo el epígrafe «Descanso diario», dispone que:

«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.»

8 El artículo 5 de la misma Directiva, bajo el epígrafe «Descanso semanal», establece:

«Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para que todos los trabajadores disfruten, por cada período de siete días, de un período mínimo de descanso ininterrumpido de 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.»

9 A tenor del artículo 6 de la Directiva 2003/88, titulado «Duración máxima del tiempo de trabajo semanal»:

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

[...]

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

10 El artículo 15 de dicha Directiva establece:

«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.»

11 A tenor del artículo 16 de la misma Directiva, que lleva el epígrafe «Períodos de referencia»:

«Los Estados miembros podrán establecer:

a) para la aplicación del artículo 5 (descanso semanal), un período de referencia que no exceda de 14 días;

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

[...]»

12 El artículo 17 de la citada Directiva dispone que:

«[...]

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

[...]

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

a) para las actividades que requieran un trabajo por turnos, cuando el trabajador cambie de equipo y no pueda disfrutar de períodos de descanso diario y/o semanal entre el final de un equipo y el comienzo del siguiente;

[...]»

13 El artículo 18 de la Directiva 2003/88 preceptúa:

«Podrán establecerse excepciones a las disposiciones de los artículos 3, 4, 5, 8 y 16 mediante convenios colectivos o acuerdos celebrados entre interlocutores sociales a nivel nacional o regional o, de conformidad con las normas fijadas por dichos interlocutores sociales, mediante convenios colectivos o acuerdos celebrados entre interlocutores sociales a un nivel inferior.

Los Estados miembros en los que jurídicamente no exista un sistema que garantice la celebración de convenios colectivos o de acuerdos entre interlocutores sociales a nivel nacional o regional, en las materias de que trata la presente Directiva, o en los que exista un marco legislativo específico para tal fin y dentro de los límites del mismo, podrán, de conformidad con la legislación y/o prácticas nacionales, permitir excepciones a las disposiciones de los artículos 3, 4, 5, 8 y 16 mediante convenios colectivos o acuerdos celebrados entre interlocutores sociales al nivel colectivo apropiado.

Las excepciones previstas en los párrafos primero y segundo del presente apartado sólo se admitirán a condición de que se conceda a los trabajadores de que se trate períodos equivalentes de descanso compensatorio, o bien una protección adecuada en los casos excepcionales en que, por razones objetivas, resulte imposible la concesión de dichos períodos equivalentes de descanso compensatorio.

[...]»

14 A tenor del artículo 22, apartado 1, de esta Directiva:

«Siempre que respete los principios generales de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, un Estado miembro podrá no aplicar el artículo 6, a condición de que adopte las medidas necesarias para garantizar que:

a) ningún empresario solicite a un trabajador que trabaje más de 48 horas en el transcurso de un período de siete días, calculado como promedio del período de referencia que se menciona en la letra b) del artículo 16, salvo que haya obtenido el consentimiento del trabajador para efectuar dicho trabajo;

[...]»

Reglamento de Procedimiento del Tribunal de Justicia

15 El artículo 94 del Reglamento de Procedimiento del Tribunal de Justicia dispone lo siguiente:

«Junto al texto de las preguntas formuladas al Tribunal con carácter prejudicial, la petición de decisión prejudicial contendrá:

[...]

- c) la indicación de las razones que han llevado al órgano jurisdiccional remitente a preguntarse sobre la interpretación o la validez de determinadas disposiciones del Derecho de la Unión, así como de la relación que a su juicio existe entre dichas disposiciones y la normativa nacional aplicable en el litigio principal.»

Derecho portugués

Código de Trabajo de 2003

- 16 El Código do Trabalho 2003 (Código de Trabajo de 2003), adoptado en virtud de la Ley n.º 99/2003, de 27 de agosto de 2003, para transponer la Directiva 93/104, establecía, en su artículo 205, apartado 1:

«El trabajador tendrá derecho, como mínimo, a un día de descanso a la semana.»

- 17 A tenor del artículo 207, apartado 1, de dicho Código:

«Al día de descanso semanal obligatorio, se añadirá un período de once horas, que corresponde a la duración mínima de descanso diario establecida en el artículo 176.»

Código de Trabajo de 2009

- 18 El Código do Trabalho 2009 (Código de Trabajo de 2009), adoptado en virtud de la Ley n.º 7/2009, de 12 de febrero de 2009, para transponer la Directiva 2003/88, establecía, en su artículo 221, titulado «Organización del trabajo por turnos»:

«[...]

5. El trabajo por turnos en régimen de trabajo continuo y los trabajadores que realizan servicios que no pueden ser interrumpidos, a saber, los casos a los que se refiere el artículo 207, apartado 2, letras d) y e), deben estar organizados de manera que cada trabajador por turnos disponga de, al menos, un día de descanso por cada período de siete días, sin perjuicio del remanente de tiempo de descanso al que pudiera tener derecho.»

- 19 El artículo 232 del Código de Trabajo de 2009 dispone lo siguiente:

«1. El trabajador tendrá derecho, como mínimo, a un día de descanso a la semana.

2. Además de los casos objeto de una regulación específica, el día de descanso obligatorio podrá ser un día distinto del domingo si el trabajador realiza su actividad:

- a) en una empresa o en un sector empresarial que no están sujetos a una obligación de interrupción o de suspensión de la actividad un día completo a la semana, o si la interrupción o la suspensión de la actividad tiene lugar obligatoriamente un día distinto del domingo;

[...]

3. Mediante instrumento de negociación colectiva o contrato de trabajo podrá reconocerse un período de descanso semanal adicional, continuo o discontinuo, para todas o algunas semanas del año.»

Acuerdos de empresa

- 20 La cláusula 36, apartado 1, del Acuerdo de empresa entre Varzim Sol y el Sindicato dos Profissionais de Banca de Casinos e outros (Sindicato de profesionales de banca de casinos y otros, Portugal), publicado en el *Boletim do Trabalho e do Emprego* n.º 22 de 2002, establece:

«Todos los trabajadores a quienes se aplique este acuerdo de empresa tendrán derecho a dos días de descanso semanal seguidos, excepto los trabajadores de los bingos, que mantendrán el régimen vigente en la fecha de celebración del presente acuerdo.»

21 La cláusula 36, apartado 1, del Acuerdo de empresa entre Varzim Sol y el Sindicato de profesionales de la banca de casinos y otros, publicado en el *Boletim do Trabalho e do Emprego* n.º 29 de 2003, con modificaciones y texto consolidado en el *Boletim do Trabalho e do Emprego* n.º 31 de 2007, dispone lo siguiente:

«1. Todos los trabajadores cubiertos por este acuerdo de empresa tienen derecho a dos días de descanso semanal consecutivos.

[...]

5. En los servicios o secciones que hayan optado o que opten por horarios con períodos de descanso rotativos, éstos habrán de coincidir, periódicamente, como mínimo cada cuatro semanas, con el sábado o el domingo, salvo que se trate de una necesidad urgente, o de otra clase, de la empresa debidamente justificada.

[...]»

Litigio principal y cuestiones prejudiciales

22 El Sr. Maio Marques da Rosa, demandante en el litigio principal, estuvo empleado, de 1991 a 2014, en Varzim Sol, sociedad propietaria de un casino en Póvoa de Varzim (Portugal). Dicho casino está abierto todos los días, excepto el 24 de diciembre, con el siguiente horario: de domingo a jueves, de 15 a 3, y los demás días, de 16 a 4.

23 De la resolución de remisión se deduce que el trabajo del demandante en el litigio principal estaba organizado de acuerdo con períodos de trabajo y de descanso rotativos, durante los cuales los trabajadores ocupaban sucesivamente los mismos puestos a un ritmo predeterminado. El órgano jurisdiccional remitente explica que, en 2008 y 2009 hubo ocasiones en que el Sr. Maio Marques da Rosa estuvo trabajando durante siete días consecutivos. Indica también que los empleados de Varzim Sol que desempeñaban funciones en las salas de juego tenían derecho, desde 1988, a dos días de descanso semanal consecutivos, el primero en virtud del Código de Trabajo, y el segundo, complementario, en virtud de los acuerdos de empresa vigentes entre el Sindicato de profesionales de la banca de casinos y otros y Varzim Sol.

24 Por otra parte, a partir de 2010, Varzim Sol modificó la organización de los horarios laborales, de manera que sus empleados no trabajaran más de 6 días consecutivos.

25 El 16 de marzo de 2014 se extinguió, por despido colectivo, el contrato de trabajo del demandante en el litigio principal.

26 Éste interpuso entonces una demanda solicitando que se condenara a Varzim Sol a abonarle el importe de 18 602 euros en concepto de indemnización de daños y perjuicios, basándose en que se le debían haber remunerado los séptimos días trabajados como horas extraordinarias, y en que no había disfrutado de descanso compensatorio. Solicitó también que se le abonara un importe de 7 679 euros por las ocasiones en que no se le había concedido el segundo día de descanso semanal correspondiente, más los intereses devengados.

27 Al ser desestimadas sus pretensiones, el demandante en el litigio principal formuló recurso de apelación ante el Tribunal da Relação do Porto (Audiencia de Oporto, Portugal).

28 En apoyo de su recurso, el demandante en el litigio principal aduce que, dada la redacción del artículo 5 de la Directiva 2003/88 y de los Convenios n.ºs 14 y 106 de la Organización Internacional del Trabajo, los artículos 221 y 232 del Código de Trabajo de 2009 deben interpretarse en el sentido de que obligan a conceder un día de descanso a más tardar después de seis días de trabajo consecutivos.

- 29 Según Varzim Sol, en cambio, ni el Derecho de la Unión ni la legislación nacional han impuesto un límite de días de trabajo consecutivos, siempre que el empleado disfrute de un período de descanso por cada período de trabajo de siete días. De este modo, para Varzim Sol, el artículo 5 de la Directiva 2003/88 no exige que se conceda a un trabajador el derecho al descanso semanal tras seis días de trabajo consecutivos, es decir, el séptimo día, además de que resulta imposible, en la práctica, asignar a los trabajadores siempre los días séptimo y octavo como días de descanso.
- 30 En tales circunstancias, el Tribunal da Relação do Porto (Audiencia de Oporto), que alberga dudas en cuanto a la interpretación del artículo 5 de la Directiva 93/104 y del artículo 5 de la Directiva 2003/88, resolvió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia las siguientes cuestiones prejudiciales:
- «1) A la luz de los artículos 5 [de las Directivas 93/104 y 2003/88], así como del artículo 31 de la [Carta], en el caso de trabajadores en régimen de turnos y con períodos de descanso rotativos, empleados en un establecimiento que abra todos los días de la semana, pero que no tenga períodos productivos continuos durante las veinticuatro horas del día, ¿debe necesariamente concederse el día de descanso obligatorio al que tiene derecho el trabajador dentro de cada período de siete días, es decir, como mínimo el séptimo día después de seis días de trabajo consecutivo?
 - 2) ¿Es o no conforme con las mencionadas Directivas y disposiciones la interpretación de que, en relación con esos trabajadores, el empresario es libre de escoger los días en los que concede al trabajador, dentro de cada semana, los descansos a los que tiene derecho, de modo que pueda obligarse al trabajador, sin retribuir horas extraordinarias, a cumplir hasta diez días de trabajo consecutivos (por ejemplo, entre el miércoles de una semana, precedido de descanso el lunes y el martes, hasta el viernes de la semana siguiente, seguido de descanso el sábado y el domingo)?
 - 3) ¿Es o no conforme con esas Directivas y disposiciones la interpretación de que el período de descanso ininterrumpido de veinticuatro horas puede concederse en cualquiera de los días naturales de un determinado período de siete días naturales y de que el siguiente período de veinticuatro horas de descanso ininterrumpido (a las que se añaden las once horas de descanso diario) también puede concederse en cualquiera de los días naturales del período de siete días naturales que sigue al anteriormente mencionado?
 - 4) ¿Es o no conforme con esas Directivas y disposiciones, habida cuenta también de lo dispuesto en el artículo 16, letra a), de la Directiva [2003/88], la interpretación de que el trabajador, en lugar de disfrutar de un período de veinticuatro horas de descanso ininterrumpido (a las que se añaden las once horas de descanso diario) por cada período de siete días, puede disfrutar de dos períodos, consecutivos o no, de veinticuatro horas de descanso ininterrumpido en cualquiera de los cuatro días naturales de un determinado período de referencia de catorce días naturales?»

Sobre las cuestiones prejudiciales

Sobre las cuestiones prejudiciales primera a tercera

- 31 Mediante las cuestiones prejudiciales primera a tercera, que deben ser tratadas conjuntamente, el órgano jurisdiccional remitente pregunta, en esencia, si el artículo 31 de la Carta, el artículo 5 de la Directiva 93/104 y el artículo 5, párrafo primero, de la Directiva 2003/88 deben interpretarse en el sentido de que exigen que el período mínimo de descanso ininterrumpido de 24 horas al que tiene derecho un trabajador le sea concedido a más tardar el día siguiente a un período de seis días de trabajo consecutivos.
- 32 Con carácter preliminar, procede observar que a los hechos del litigio principal, que tuvieron lugar entre enero de 2004 y enero de 2010, les son aplicables, en parte, las disposiciones de la Directiva 93/104, que estuvo en vigor hasta el 1 de agosto de 2004, y, en parte, las de la Directiva 2003/88, por la que se procedió a la codificación, con efecto desde el 2 de agosto de 2004, de las disposiciones de la Directiva 93/104. No obstante, al estar redactadas las disposiciones pertinentes para el asunto principal de estas Directivas en términos fundamentalmente idénticos y al ser iguales, por este motivo, las

respuestas que deban darse a las cuestiones planteadas por el órgano jurisdiccional remitente, con independencia de la Directiva que sea aplicable, procede responder a las mismas haciendo únicamente referencia a las disposiciones de la Directiva 2003/88 (véase, en este sentido, la sentencia de 25 de noviembre de 2010, Fuß, C-429/09, EU:C:2010:717, apartado 32).

- 33 A tenor del artículo 5, párrafo primero, de la Directiva 2003/88, «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».
- 34 Esta Directiva contiene también disposiciones que facultan a los Estados miembros a establecer excepciones a lo preceptuado en relación con los ritmos de trabajo. A este respecto, el artículo 17, apartado 4, letra a), de la citada Directiva dispone que los Estados miembros podrán establecer excepciones al artículo 5 de dicha Directiva para las actividades que requieran un trabajo por turnos, cuando el trabajador cambie de equipo y no pueda disfrutar de períodos de descanso semanal entre el final de un equipo y el comienzo del siguiente. Asimismo, con arreglo al artículo 18 de la misma Directiva, pueden establecerse excepciones al referido artículo 5 mediante convenio colectivo, si bien, tanto el artículo 17, apartado 2, como el artículo 18 de la Directiva 2003/88 exigen que se conceda un descanso compensatorio o, en circunstancias excepcionales, otra protección adecuada.
- 35 Sin embargo, según consta en los autos remitidos al Tribunal de Justicia, y como confirmaron en la vista el Gobierno portugués y la Comisión Europea, la República Portuguesa no ha ejercido la facultad conferida por el artículo 17, apartado 4, letra a), de la Directiva 2003/88, que le permite establecer excepciones a las reglas del artículo 5 de dicha Directiva relativas al descanso semanal para las actividades que impliquen trabajo por turnos. Tampoco se desprende de la referida documentación que los acuerdos de empresa citados en los apartados 20 y 21 de la presente sentencia contengan excepciones a lo dispuesto en ese artículo 5.
- 36 Por lo tanto, las mencionadas disposiciones que permiten establecer excepciones a lo dispuesto en el artículo 5 de la Directiva 2003/88 para los casos de trabajo por turnos no son pertinentes en relación con el presente asunto.
- 37 En tales circunstancias, procede interpretar únicamente el artículo 5 de la Directiva 2003/88 y, más concretamente, los términos «por cada período de siete días».
- 38 Habida cuenta de que el artículo 5 de la Directiva 2003/88 no contiene remisión alguna al Derecho nacional de los Estados miembros, la expresión «por cada período de siete días» utilizada en dicho artículo debe entenderse como concepto autónomo del Derecho de la Unión y debe interpretarse de manera uniforme en el territorio de ésta, con independencia de las calificaciones utilizadas en los Estados miembros y teniendo en cuenta tanto los términos de la disposición en cuestión como su contexto y los objetivos perseguidos por la normativa de la que forma parte (véanse, en este sentido, las sentencias de 2 de marzo de 2017, J. D., C-4/16, EU:C:2017:153, apartados 23 y 25, y de 11 de mayo de 2017, Krijgsman, C-302/16, EU:C:2017:359, apartado 24 y jurisprudencia citada).
- 39 En lo que respecta, en primer lugar, a la literalidad del artículo 5 de la Directiva 2003/88, según dicha disposición los Estados miembros deben adoptar 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 de la Directiva 2003/88. No obstante dicho artículo no precisa el momento en que debe disfrutarse ese período mínimo de descanso y confiere, por tanto, una cierta flexibilidad a la hora de elegir dicho momento.
- 40 Como señaló el Abogado general en el punto 40 de sus conclusiones, tal interpretación del referido artículo encuentra acomodo en las diferentes versiones lingüísticas de la Directiva 2003/88. Así, en la mayoría de las versiones lingüísticas del mencionado artículo, incluidas las versiones en inglés, alemán y portugués, se ha establecido que el período mínimo de descanso ininterrumpido debe concederse «por» cada período de siete días. Otras versiones 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.

- 41 Así pues, de los propios términos del artículo 5 de la citada Directiva se infiere que ésta obliga a los Estados miembros a garantizar que se conceda a todo trabajador, dentro de un período de siete días, 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 de la Directiva 2003/88, aunque sin precisar el momento en que deba concederse ese período mínimo de descanso.
- 42 En segundo lugar, el contexto en el que se integran los términos en cuestión corrobora la anterior interpretación literal. Ha de señalarse, a este respecto, que el legislador de la Unión escogió la expresión «período de referencia», en varias disposiciones de la Directiva 2003/88, para fijar el plazo en el que debía concederse un período mínimo de descanso. Así, por ejemplo, según el artículo 16, letra a), de dicha Directiva, los Estados miembros podrán establecer un período de referencia que no exceda de 14 días para la aplicación del artículo 5 de aquélla. No obstante, pese a no haber recibido expresamente tal denominación, el período de siete días al que alude este último artículo puede también considerarse un período de referencia (véase, en este sentido, la sentencia de 12 de noviembre de 1996, Reino Unido/Consejo, C-84/94, EU:C:1996:431, apartado 62).
- 43 Pues bien, un período de referencia puede definirse, en este contexto, como un período fijo dentro del cual deben concederse un determinado número de horas de descanso consecutivas, con independencia del momento en que se concedan tales horas de descanso. La lectura combinada de los artículos 16, letra b), y 22, apartado 1, letra a), de la Directiva 2003/88 confirma, *mutatis mutandis*, la anterior definición. Según la primera disposición, los Estados miembros podrán establecer, para la aplicación del artículo 6 de la referida Directiva, un período de referencia que no exceda de cuatro meses. La segunda disposición prescribe que ningún empresario solicitará a un trabajador que trabaje más de 48 horas en el transcurso de un período de siete días, calculado como promedio del período de referencia que se menciona en la letra b) del artículo 16. Por tanto, no se exige que el número de horas de trabajo se reparta por igual.
- 44 De este modo, el análisis sistemático de la Directiva 2003/88 avala la interpretación de su artículo 5 según la cual el período mínimo de descanso ininterrumpido de 24 horas, a las que se añadirán las 11 horas de descanso diario establecidas en el artículo 3 de la misma Directiva, puede concederse en cualquier momento dentro de cada período de siete días.
- 45 En tercer lugar, en lo que concierne a los objetivos de la Directiva 2003/88, procede recordar que el fin perseguido por ésta es proteger eficazmente la seguridad y la salud de los trabajadores. Habida cuenta de tal objetivo esencial, todo trabajador debe disfrutar, en particular, de períodos de descanso adecuados (sentencias de 9 de septiembre de 2003, Jaeger, C-151/02, EU:C:2003:437, apartado 92, y de 23 de diciembre de 2015, Comisión/Grecia, C-180/14, no publicada, EU:C:2015:840, apartado 51). A tales efectos, el artículo 5 de esa Directiva establece en su párrafo primero que todo trabajador debe disfrutar de un período mínimo de descanso semanal ininterrumpido.
- 46 Ahora bien, de la citada Directiva, especialmente de su considerando 15, resulta también que se permite a los Estados miembros cierta flexibilidad a la hora de aplicar sus disposiciones. De este modo, figuran en ella disposiciones como las mencionadas en el apartado 34 de la presente sentencia que permiten establecer excepciones a los períodos mínimos de descanso exigidos, siempre que se adopten medidas compensatorias, en particular para las actividades que requieran un trabajo por turnos o para las actividades caracterizadas por la necesidad de garantizar la continuidad del servicio o de la producción. Además, como se desprende del apartado 42 de la presente sentencia, el artículo 16, letra a), de la Directiva 2003/88 preceptúa que los Estados miembros podrán establecer un período de referencia más largo para la aplicación del artículo 5 de dicha Directiva, relativo al descanso semanal. Por lo demás, el objetivo que persigue la Directiva de garantizar una protección adecuada de la salud y la seguridad de los trabajadores, si bien permitiendo a los Estados miembros una cierta flexibilidad en la aplicación de las medidas que establece, se desprende asimismo del artículo 5, como se ha señalado en el apartado 41 de la presente Directiva.
- 47 Por otro lado, tal interpretación del artículo 5 puede beneficiar tanto al empresario como al trabajador, y permite que se concedan varios días de descanso consecutivos al trabajador afectado al término de un período de referencia o al comienzo del siguiente. Además, si se trata de una empresa que no cierra ningún día, como Varzim Sol, la obligación de días de descanso fijos podría tener como consecuencia,

según el órgano jurisdiccional remitente, que se privara a algunos trabajadores de la posibilidad de disfrutar de esos días de descanso durante los fines de semana. A juicio del órgano jurisdiccional remitente, ésta es la razón por la que los empleados de Varzim Sol no han solicitado nunca disfrutar de días de descanso fijos.

- 48 De ello se sigue que el artículo 5 de la Directiva 2003/88, toda vez que impone a los Estados miembros la adopción de medidas que permitan a todos los trabajadores disfrutar 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 de la Directiva 2003/88, en el transcurso de un período de siete días, aunque sin fijar el momento en el que debe concederse ese período mínimo, confiere a dichos Estados miembros cierto margen de apreciación. Si bien no se opone a una normativa nacional que no garantice a un trabajador la posibilidad de disfrutar de un período mínimo de descanso a más tardar el inmediato día siguiente a los seis días consecutivos de trabajo, también es cierto que tal trabajador tendrá derecho en cualquier caso a la protección prevista en la Directiva 2003/88 en relación con el descanso diario y con la duración máxima del tiempo de trabajo semanal.
- 49 Además, como señaló el Abogado General en el punto 46 de sus conclusiones, esta Directiva insta normas mínimas de protección del trabajador en materia de ordenación del tiempo de trabajo. En virtud del artículo 15 de la citada Directiva, los Estados miembros están autorizados para aplicar o establecer disposiciones legales, reglamentarias o administrativas más favorables a la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores o 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. A este respecto, incumbe al órgano jurisdiccional remitente verificar si la normativa nacional aplicable en el asunto principal ha establecido, y en su caso, en qué medida, esa protección más amplia.
- 50 En lo que concierne al artículo 31, apartado 2, de la Carta, cuya interpretación ha solicitado también el órgano jurisdiccional remitente, procede observar que dicha disposición establece 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. Ahora bien, de las Explicaciones relativas a la Carta (DO 2007, C 303, p. 17) se infiere que esa disposición se basa en la Directiva 93/104 y en el artículo 2 de la Carta Social Europea, firmada en Turín el 18 de octubre de 1961 y revisada en Estrasburgo el 3 de mayo de 1996, así como en el artículo 8 de la Carta comunitaria de los derechos sociales fundamentales de los trabajadores, adoptada en la reunión del Consejo Europeo celebrada en Estrasburgo el 9 de diciembre de 1989. El artículo 2, apartado 5, de la Carta Social Europea, por su parte, también hace referencia, en relación con el descanso semanal, a las Directivas 93/104 y 2003/88. Así pues, como señaló igualmente el Abogado General en el punto 44 de sus conclusiones, el artículo 31, apartado 2, de la Carta no proporciona ningún criterio nuevo a efectos de la interpretación del artículo 5 de la Directiva 2003/88.
- 51 Por consiguiente, procede responder a las cuestiones prejudiciales primera a tercera que el artículo 5, párrafo primero, de la Directiva 2003/88 debe interpretarse en el sentido de que no exige que el período mínimo de descanso semanal ininterrumpido de 24 horas al que tiene derecho todo trabajador sea concedido a más tardar el día siguiente a un período de seis días de trabajo consecutivos, pero sí que impone que sea concedido dentro de cada período de siete días.

Sobre la cuarta cuestión prejudicial

- 52 Mediante la cuarta cuestión prejudicial, el órgano jurisdiccional remitente pregunta, en esencia, si el artículo 16, letra a), de la Directiva 2003/88 debe interpretarse en el sentido de que los dos días de descanso que permite conceder dicho precepto pueden repartirse de cualquier forma en el período de referencia de 14 días.
- 53 No obstante, el órgano jurisdiccional remitente no precisa si el legislador portugués ha transpuesto esta disposición, con arreglo a la cual puede establecerse un período de referencia más largo para la aplicación del artículo 5 de la expresada Directiva. Además, tanto el demandante en el procedimiento principal como el Gobierno portugués y la Comisión indican que Portugal no ha hecho uso de tal facultad.

- 54 En cualquier caso, de acuerdo con el artículo 94, letra c), del Reglamento de Procedimiento del Tribunal de Justicia, el órgano jurisdiccional remitente debe indicar las razones concretas que le han llevado a plantearse dudas acerca de la interpretación de determinadas disposiciones del Derecho de la Unión y a considerar necesario remitir cuestiones prejudiciales al Tribunal de Justicia. De este modo, es indispensable que el órgano jurisdiccional nacional facilite unas explicaciones mínimas sobre los motivos de la elección de las disposiciones del Derecho de la Unión cuya interpretación solicita y sobre la relación que establece entre esas disposiciones y la normativa nacional aplicable al litigio del que conoce (sentencia de 27 de septiembre de 2017, Puškár, C-73/16, EU:C:2017:725, apartado 120 y jurisprudencia citada).
- 55 Por otro lado, estas exigencias figuran también en las Recomendaciones del Tribunal de Justicia de la Unión Europea dirigidas a los órganos jurisdiccionales nacionales, relativas al planteamiento de cuestiones prejudiciales (DO 2016, C 439, p. 1) (véase, en este sentido, la sentencia de 27 de septiembre de 2017, Puškár, C-73/16, EU:C:2017:725, apartado 121).
- 56 En el presente asunto, procede señalar que la cuarta cuestión prejudicial no responde a las exigencias que se han recordado en los apartados anteriores, toda vez que el órgano jurisdiccional remitente no expone por qué una interpretación del artículo 16, letra a), de la Directiva 2003/88 es pertinente para la solución del litigio pendiente ante él.
- 57 En consecuencia, la cuarta cuestión prejudicial es inadmisibile.

Costas

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

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

El artículo 5 de la Directiva 93/104/CE del Consejo, de 23 de noviembre de 1993, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, modificada por la Directiva 2000/34/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 22 de junio de 2000, y el artículo 5, párrafo primero, de la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, deben interpretarse en el sentido de que no exigen que el período mínimo de descanso semanal ininterrumpido de 24 horas al que tiene derecho todo trabajador sea concedido a más tardar el día siguiente a un período de seis días de trabajo consecutivos, pero sí imponen que sea concedido dentro de cada período de siete días.

Firmas

* Lengua de procedimiento: portugués.