

Análisis de la Sentencia del TSJ Andalucía, Sala Contencioso Administrativo

(Rec nº 533/2012 de fecha 25/03/2014)

Recurso de apelación interpuesto por Servicio Andaluz de Salud (SAS), impugnando la Sentencia en el recurso nº 533/2012, que declara el DERECHO a disfrutar de los períodos de descanso mínimo semanal de 36 horas (24+12) dentro de un periodo de referencia de 14 días, sin menoscabo de los descansos semanales correspondientes al nuevo periodo de 14 días en cuyo inicio se situaran los descansos del período anterior.

El actual recurso, concreta el derecho de descanso cuando la jornada continúa de 24 horas se realiza en sábado.

LEGISLACIÓN ESTUDIADA:

- Normativa autonómica de Andalucía, de desarrollo de la materia de permisos, licencias y vacaciones del personal estatutario de carácter pactado (acuerdo 20 de julio de 2004)
- Artículo 17 de la Directiva 93/104, de Ordenación de Tiempo de Trabajo; modificada por la Directiva 2000\34 CE, y sustituida por la Directiva 2003\88CE.
- Artículo 51, 52 y 54 del Estatuto Marco.

JURISPRUDENCIA

- Sentencia del TJCE de 9 de septiembre de 2003, asunto Jaeger (asunto C-C-151/2002), donde se establece que el objeto de la Directiva sobre ordenación del Tiempo de Trabajo (DTT) es la protección eficaz de la seguridad y de la salud del trabajador, garantizando la alternancia regular entre un periodo de trabajo y otro de descanso. Esta exigencia resulta necesaria cuando, como excepción a la norma general, la concesión de periodos equivalentes de descanso compensatorio no sea posible por razones objetivas.
- Sentencia SIMAP, de 3 de octubre de 2000. (asunto C-C-303/1998)
- Sentencias TS, Sala de lo Social, que reconocen el derecho al disfrutar de un descanso semanal de 36 h en un periodo de referencia de 14 días, sin perjuicio de las excepciones que justificadamente, pudieran establecerse.

Recurso de apelación interpuesto por el Servicio Andaluz de Salud

Se desestima la reclamación del Servicio Andaluz de Salud (SAS), que alega infracción de las normas sustantivas y de la jurisprudencia que rigen esta cuestión, al haber normativa autonómica de desarrollo en materia de permisos, licencias y vacaciones del personal estatutario (acuerdo 20 de julio de 2004); y declara la sentencia -objeto de análisis- que no existe tal vulneración.

En el caso concreto, el actor presta un servicio de atención continuada y este se añade al horario de trabajo normal, por tanto, la ampliación del tiempo de trabajo diario que puede realizar con arreglo al artículo 17 de la Directiva 93/104, debe compensarse mediante la concesión de periodos equivalentes de descanso compensatorio, constituidos por un número de horas consecutivas correspondiente a la reducción practicada y de los que ha de gozar antes de emprender el siguiente periodo de trabajo. Es decir, solamente en circunstancias excepcionales permite el artículo 17 de la DTT, "otra protección adecuada", que es cuando la concesión de periodos equivalentes de descanso compensatorio no sea posible por razones objetivas.

La Jurisprudencia europea establece que una serie de periodos de trabajo -desarrollados sin que entre ellos se intercale el tiempo de descanso necesario- puede perjudicar al trabajador o, al menos, supone un riesgo de sobrepasar sus capacidades físicas poniendo en peligro su salud y su seguridad, de modo que un tiempo de descanso otorgado con posterioridad a dichos periodos no puede garantizar correctamente dicha protección.

En el Estatuto Marco, se contemplan descansos ligeramente superiores a los referidos en la DTT, y en cómputo trimestral (más favorable que el comunitario) pero no en lo relativo al descanso semanal al que la directiva no admite la excepción de la existencia de dos periodos de 35 horas o uno de 70 horas, admitiendo el artículo 54.2 EM, la suma de periodos de descansos diarios de 12 horas para su cómputo, pero no toma en consideración de manera adecuada la necesidad de respetar los principios generales de la protección de la seguridad y salud de los trabajadores, que constituyen el fundamento del régimen comunitario de ordenación del tiempo de trabajo.

CONCLUSIÓN:

El resultado es que los periodos de descanso semanal de 24h continuadas, computados en periodos de referencia de 14 días, han de ser disfrutados en dicho período de referencia. Y si no pudieran disfrutarse, por tratarse el actor de personal sanitario en aplicación del artículo 17.2 de DTT, los descansos pueden ser no disfrutados dentro de los 14 días de referencia, pero deberán disfrutarse inmediatamente a continuación de los mismos.

Este periodo de referencia abarcaría un total de dos semanas (sea cual sea el día de la semana en el que se inicie el cómputo), lo que a su vez implica la existencia precisamente de dos lunes, dos martes, dos miércoles, etc. Por tanto, el periodo de referencia en cuestión debe comprender la semana en cuyo sábado se ha realizado la jornada complementaria y otra semana más; bien la anterior o bien la posterior.