



## LIBRANZA EL LUNES TRAS REALIZAR GUARDIA DE SÁBADO

INCUMPLIMIENTO CONTINUADO DEL DESCANSO SEMANAL MÍNIMO PRECEPTIVO TRAS REALIZAR GUARDIA DE PRESENCIA FÍSICA EN SÁBADO



Estimad@s amig@s: vuelve a estar de actualidad el tema de la necesaria libranza el lunes de la guardia realizada en sábado que se incumple sistemáticamente en nuestra Conselleria de Sanitat, ya que la norma que la regula, el Decreto de Jornada, **es contrario a las Directivas Europeas** de obligado cumplimiento que regula el descanso semanal mínimo obligatorio.

Este tema es una denuncia clásica del SIMAP, desde que entró en vigor el Decreto de Jornada en el año 2003, por trasposición incorrecta de la Directiva Europea y de la sentencia que se ganó en el año 2000, conocida como Asunto SIMAP, y que llevó a reconocer el derecho a la libranza de guardia.

Vuelve a estar de actualidad por la noticia de una sentencia estimatoria del TSJ de Madrid, que no es firme, pero que vuelve a reconocer a un grupo de médic@s este derecho.

Existe importante jurisprudencia que reconoce este derecho a título individual, pero el problema es que, aunque parezca mentira, sigue siendo necesario llegar hasta el Tribunal Supremo (TS) en recurso de casación y esto desanima a la mayoría de los compañe@s que han iniciado estas reclamaciones, por los costes y el tiempo que supone.

Como consecuencia de estos antecedentes, durante los años anteriores centramos el trabajo en la negociación con la Conselleria en la modificación del Decreto de Jornada y la rectificación de los artículos que restringen el derecho al descanso semanal mínimo, entre otros puntos que son también claramente mejorables.

Para aquell@s que quieran profundizar más en el motivo de por qué nuestro Decreto de Jornada es contrario al mandato de la Directiva Europea de obligado cumplimiento, os recordamos que la **disposición adicional segunda del Decreto 137/2003**, de 18 de julio, "**Decreto de Jornada**", establece:

*"**el descanso semanal**, para el que se declara un periodo de referencia de catorce días, cuando sufre el recorte de doce horas por la prestación de la guardia o turno de atención continuada que concluye el domingo a las 8 horas, se compensa en el descanso semanal del siguiente fin de semana en que el último día de trabajo de la jornada semanal sea el viernes, cuyo periodo de descanso continuado es de 65 horas."*

**Las disposiciones mínimas de la D.E. sobre el tiempo de trabajo son vinculantes para todos los Estados miembros de la UE.**

Sin embargo, las **Directivas Europeas (D.E.) sobre ordenación de tiempo de trabajo establecen disposiciones mínimas de salud y seguridad en materia de ordenación del tiempo de trabajo**, D.E. 2003/88/CE, y que **los Estados miembros de la UE deben tomar las medidas necesarias para que todo trabajador pueda disfrutar:**

- 1.- De un período mínimo de descanso diario de 11 horas consecutivas en el curso de cada período de 24 horas.**
- 2.- De una pausa de descanso para un trabajo diario superior a seis horas.**
- 3.- 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.** En el Estatuto Marco este tiempo está mejorado a 12 horas de descanso diario

4.- De una duración máxima semanal del trabajo de 48 horas incluidas las horas extraordinarias.

5.- De un período de al menos cuatro semanas de vacaciones anuales retribuidas.

La D.E., en su artículo 5, permite excepcionar el período de referencia que establece, indicando que, **si por motivos organizativos laborales hay que sobrepasar el período natural de descanso de siete días, en ningún caso podrá superar el límite de catorce días.**

En resumen, lo que nos viene a decir es que **el descanso semanal mínimo de un trabajador/a será de 36 horas semanales ininterrumpidas** (12 horas de descanso diario y 24 horas de descanso semanal) y que, si por motivos justificados, este descanso no se produce, debe necesariamente disfrutarse en un cómputo de 14 días, y que lo que se disfrutará deberá ser o **dos periodos de 36 horas de forma ininterrumpida**, o la suma de ambos en un solo periodo de **72 horas que no puede ser fraccionado.**

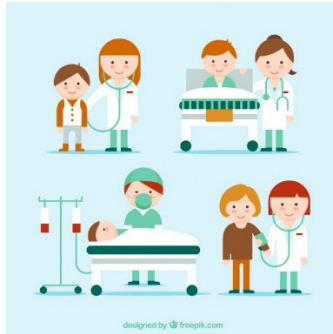
Estos periodos de descanso semanal deben respetarse y la negociación con los sindicatos debe llevar a que la regulación lo haga de la forma que mejor contribuya a garantizar el descanso de l@s trabajador@s, es decir, lo más próximo a la guardia, es decir, el lunes siguiente.

Así, sólo quedan 2 opciones legalmente posibles, dado que la jornada laboral ordinaria es de lunes a viernes:

- **0 se libra el lunes siguiente** a la guardia realizada el sábado.
- **0 se libra el siguiente lunes**, ya que deben sumar dos periodos de 36 horas infraccionarles, serían 72 horas, la suma de las 65 que tenemos reconocidas en el Decreto de Jornada (desde el viernes a las 15 horas al lunes a las 8 horas), más las 7 horas de la jornada del lunes.

El Decreto de Jornada lo limita a 65 horas en cómputo de 14 días y fracciona uno de los periodos de 36 horas. La Conselleria siempre ha defendido, y sigue haciéndolo, que los dos periodos de 36 horas que suponen las 72 horas no tienen que ser ininterrumpidas y por lo tanto se pueden fraccionar.

**Ese es el punto fundamental de discrepancia** y es el que se va consolidando en las sentencias que se van produciendo, aunque no hay todavía una sentencia de unificación de doctrina del Tribunal Supremo en la Sala de lo Contencioso Administrativo.



## ANTECEDENTES EN RELACIÓN CON JURISPRUDENCIA PREVIA

Respecto a la jurisprudencia, existen sentencias estimatorias previas a esta de la Comunidad de Madrid, por ejemplo, la del T.S.J. de Cantabria, de 25 de enero de 2005, expresó lo siguiente:

"Los derechos en ella reconocidos -en referencia a la Directiva europea 93/104/CEE- **«no pueden ser limitados por disposiciones de derecho interno»**, **siendo la normativa comunitaria aplicable directamente si no ha sido incorporada o lo hace sin ajustarse al texto básico.**

**La Sentencia dictada por la Sala de lo Contencioso el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía** en julio de 2013, cuyo fallo textualmente dice:

*"2º) Estimamos la demanda y condenamos al Servicio Andaluz de Salud a hacer efectivo el derecho de Bienvenido a disfrutar dos periodos de descanso mínimos de 36 horas (o uno de 72 horas) dentro del periodo de referencia de catorce días.*

*3º) Condenamos al Servicio Andaluz de Salud a pagar 5638,43 euros a Bienvenido como compensación por los descansos semanales no disfrutados desde el 26 de noviembre de 2003",*

y la **Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía**, de mayo de 2016, cuyo fallo textualmente dice:

*"...Declaramos el derecho del recurrente a disfrutar dos periodos de descanso mínimo de 36 horas (o uno de 72) dentro de un periodo de referencia de catorce días. El SAS deberá indemnizar al actor mediante compensación*

*económica por los descansos no disfrutados y dentro de los límites solicitados.”*

Existe una sentencia del TS de la Sala de lo social del 2000 que unifica doctrina, pero es previa a la entrada en vigor del Estatuto Marco y de que al personal estatutario se nos remitiera a la Sala de lo Contencioso Administrativo.

## SENTENCIA RECIENTE DEL TSJ DE MADRID.

**La reciente sentencia del TSJ de Madrid**, sigue la misma argumentación que las precedentes:

*“En definitiva y por todo lo expuesto y la referencia a la Directiva 93/104 /CE del Consejo, modificada por la Directiva 2000/34 /CE, y sustituidas por la Directiva 2003/88 /CE; a los de la Ley 55/2003 EDL2003/149845 del Estatuto Marco del Personal estatutario de los Servicios de Salud, y en particular sus artículos 51 , y 54 , y a la doctrina contenida en Tribunal Superior de Justicia de Madrid - Sección nº 07 de lo Contencioso-Administrativo - Recurso de Apelación - 969/2015 8 de 9 Sentencias del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas (en Pleno), como la **Sentencia SIMAP**, de 3 de octubre de 2000 (asunto C-C- 303/1998 ) EDJ2000/25654, o la Sentencia Jaeger, de 9 de septiembre de 2003 (asunto C-C-151/2002), en Sentencias de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 10 de marzo, por todo ello decimos, resulta que los hoy apelados tienen derecho a disfrutar de dos descansos semanales de treinta y seis horas ininterrumpidas en un período de referencia de catorce días...”*

## ACCIONES SIMAP-PAS

Llegados a este punto, desde SIMAP-PAS vamos a seguir con estas **reivindicaciones a nivel de acción sindical**, aunque los ritmos de negociación de los temas en la Mesa Sectorial van con mucho retraso y en los calendarios nunca ha sido este un punto prioritario para los sindicatos que la conforman.

Continuaremos también con las **reclamaciones judiciales del derecho al descanso mínimo semanal**, que no se respeta cuando se realiza una guardia en sábado, como vía alternativa y de presión a la negociación y, por supuesto, ofrecemos a nuestros afiliados la **posibilidad de la reclamación individual o en grupo**, que llevaría, si se estima lo demandado, al reconocimiento del derecho de la libranza en un futuro y al derecho a ser indemnizado por las horas de descanso semanal no disfrutadas durante los cuatro años anteriores a la fecha de presentación de la reclamación administrativa. Teniendo muy presente que, aunque las perspectivas son buenas, el camino de esta reclamación puede ser largo e incierto todavía en este momento. Por eso, recomendamos que

aquellos que tengáis interés en este asunto os pongáis en contacto con vuestros delegados que os informarán con más detalle de la situación.

Aunque no somos partidarios remitir enlaces de otras organizaciones sindicales, es este caso hacemos una excepción, ya que la postura fue claramente en contra de nuestra reivindicación cuando la expusimos en Mesa Sectorial y defendimos el derecho a la libranza el lunes de la guardia realizada en sábado. Os transmitimos lo que tiene CESM en su página web: y a continuación os explicamos nuestra argumentación contraria a su tesis:

<https://www.cesm-cv.org/el-descanso-de-la-guardia-de-sabado/>

*Sólo aquí hay una irregularidad y consiste en que la acumulación de dos periodos de descanso ininterrumpido de 36 horas en 14 días son 72 horas y no 65. No obstante recomiendo prudencia a la hora de judicializar estas cosas de no tener muy claro lo que se quiere.*

*– Con **65 horas ininterrumpidas** el descanso va **desde el viernes a las 15h hasta el lunes a las 8h**. El lunes, en Especializada, se trabajará de mañanas excepto en algunos casos que pueda corresponder deslizamiento horario. En Primaria tampoco cambia nada.*

*– Con **72 horas ininterrumpidas** (7 horas más), el descanso termina el lunes a las 15h. La consecuencia es que **TODO el mundo en especializada trabajaría por la tarde del lunes si hubiera hecho guardia el penúltimo fin de semana anterior** (en Primaria la cosa sería algo más complicada si se tiene turno de tarde) ¿Es eso lo que se quiere? Adelante, porque se puede ganar... pero... ¿Es ESO lo que se quiere? Porque si levantamos la liebre a lo mejor hasta nos lo imponen sin necesidad de ir a juicio.*

Pues no. Conviene recordar que nuestra normativa, el **Decreto de Jornada** establece en su D.A. segunda que

*“**el descanso diario** de doce horas que no pueda cumplirse en razón a su coincidencia con la guardia de presencia física o con el turno de atención continuada **se encuentra compensado en el descanso de 24 horas continuadas consecuente...**”*

es decir, el descanso diario de 12 **se transforma en 24 si es tras una guardia de presencia física.**

Si lo que establece la **D.E.** es el **descanso semanal mínimo** que se debe garantizar (**que es la suma del descanso diario establecido más 24 horas**), nos encontramos con la siguiente situación: si realizamos la guardia en **sábado, el**

**descanso diario tras esa guardia es de 24 horas, es decir, el domingo al que se le deben sumar las 24 horas de la DE para constituir el descanso semanal.**

Así sumarían 48 horas que más las 36 del siguiente fin de semana no serían 72 horas, **sino 84 horas ininterrumpidas de descanso**, lo que supondría domingo y lunes completos, por lo que tal y como está regulado **no tiene cabida la argumentación de la CESM** y no pueden “penalizarnos” y tener que trabajar “obligatoriamente” el lunes por la tarde, por defender nuestro derecho a un descanso semanal adecuado a la legislación vigente.



Para cualquier aclaración que necesitéis podéis dirigiros a los delegados asignados a los diferentes departamentos de salud.

**NO HACE FALTA SER MUCHOS PARA HACER LAS COSAS BIEN, PERO CUANTOS MÁS SEAMOS MÁS COSAS ALCANZAREMOS.**

**ÚNETE A NOSOTROS**



**SIMAP-PAS**

**SOMOS COMPAÑEROS**