



JUZGADO DE LO SOCIAL nº3 DE MOSTOLES
DERECHOS Y CANTIDAD Nº106/21



En Móstoles a ocho de junio de dos mil veintiuno

SENTENCIA nº 203/2021

Dña. YOLANDA URBAN SANCHEZ, Magistrada del Juzgado de lo Social nº3 de esta villa ha visto los presentes autos sobre **DERECHOS Y CANTIDAD instado por DÑA.I-----**
-----, DÑA. M-----,
, DÑA. C-----, Y DÑA. M-----, contra ENTE PUBLICO
HOSPITAL DE FUENLABRADA

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO: Con fecha 29.1.2021 correspondió a este Juzgado por turno de reparto demanda en la que la parte actora solicitaba, previa alegación de los hechos y fundamentos de derecho que consideraba oportunos, se dictara sentencia de conformidad con lo solicitado en el suplico de su demanda

SEGUNDO: Admitida a trámite la demandada y previos los trámites legales oportunos, tras una previa suspensión por los motivos que obran en autos, se señaló para la celebración de los actos de conciliación y juicio el día 7 de junio, compareciendo la parte actora y la parte demandada asistidas de sus respectivos Letrados excepto el Servicio madrileño de Salud quien no compareció pese a estar citado en legal forma. Abierto el acto del juicio la parte actora se afirmó y ratificó en los términos de su demanda y solicitó el recibimiento del pleito a prueba. Recibido el pleito a prueba se practicó la propuesta y declarada pertinente con el resultado que consta en acta, elevando a definitivas la parte actora sus conclusiones provisionales, con lo cual se dio por terminado el acto quedando los autos conclusos para sentencia.

TERCERO: En la tramitación de este juicio se han observado las prescripciones legales.

HECHOS PROBADOS





PRIMERO: Las demandantes son médicos de profesión y firmaron con el **ENTE PUBLICO HOSPITAL DE FUENLABRADA** contrato de trabajo para la formación como especialistas, por el sistema de residencia (MIR), comenzando, en virtud del mismo, prestar servicios para la demandada en las siguientes fechas:

DÑA. I -----	26.5.2017
DÑA. M -----	26.5.2017
DÑA. C -----	27.5.2018
DÑA. M -----, (hecho no controvertido)	21.5.2019

SEGUNDO: Las demandantes han trabajado los siguientes sábados y domingos sin librar el lunes o viernes anterior

DOÑA I-----:

Sábados: 29 de junio de 2019, 6 de julio de 2019, 3 de agosto de 2019, 21 de diciembre de 2019, 18 de enero de 2020, 6 de junio de 2020, 12 de septiembre de 2020, y 10 de octubre de 2020.

Domingos: 28 de julio de 2019, 1 de septiembre de 2019, 22 de septiembre de 2019, 6 de octubre de 2019, 3 de noviembre de 2019, 9 de febrero de 2020, 22 de marzo de 2020, 12 de abril de 2020, 10 de mayo de 2020, 21 de junio de 2020, 19 de julio de 2020, 23 de agosto de 2020 y 27 de septiembre de 2020,

DOÑA M-----:

Sábados: 21 de septiembre de 2019, 23 de noviembre de 2019, 28 de diciembre de 2019, 25 de enero de 2020, 9 de mayo de 2020, 13 de junio de 2020 y 18 de julio de 2020,

Domingos: 7 de julio de 2019, 25 de agosto de 2019, 8 de septiembre de 2019, 20 de octubre de 2019, 10 de noviembre de 2019, 16 de febrero de 2020, 8 de marzo de 2020, 31 de mayo de 2020, 5 de julio de 2020, 2 de agosto de 2020, 13 de septiembre de 2020 y 20 de septiembre de 2020.

DOÑA C-----:

Sábados: 24 de agosto de 2019, 12 de octubre de 2019, 2 de noviembre de 2019, 11 de enero de 2020, 29 de febrero de 2020, 14 de marzo de 2020, 20 de junio de 2020, 27 de junio de 2020, y 11 de julio de 2020.

Domingos: 16 de junio de 2019, 28 de julio de 2019, 8 de agosto de 2019, 20 de octubre de 2019, 2 de febrero de 2020, 22 de marzo de 2020, 10 de mayo de 2020, 14 de junio de 2020, 5 de julio de 2020, 22 de agosto de 2020, y 29 de agosto de 2020





DOÑA M-----:

Sábados: 10 de agosto de 2019, 17 de agosto de 2019, 24 de agosto de 2019, 7 de septiembre de 2019, 14 de septiembre de 2019, 21 de septiembre de 2019, 12 de octubre de 2019, 9 de noviembre de 2019, 7 de diciembre de 2019, 14 de diciembre de 2019 y 11 de abril de 2020.

Domingos: 30 de junio de 2019, 26 de enero de 2020 y 19 de abril de 2020

(hecho no controvertido)

TERCERO: Con fecha 10.8.2020 el SERMAS llegó a un acuerdo con los MIREs en el que se comprometía a:

“1. Efectuar las medidas organizativas necesarias para dictar instrucciones para reconocer el derecho a disfrutar de un descanso ininterrumpido semanal de 36 horas en un período de 14 días para garantizar:

-bien 36 horas semanales de descanso ininterrumpido, o

- 72 horas de descanso ininterrumpido en un período de 14 días para el caso de que por razones del servicio no se haya disfrutado del descanso de 36 horas semanales anteriormente señalado.”

(documento 3 acompañado a la demanda)

CUARTO: Con fecha 11.9.2020 por la Dirección general de recursos Humanos y relaciones Laborales del Servicio Madrileño de Salud se han dictado las Instrucciones sobre descanso obligatorio tras la realización de la guardia para el personal residente en formación (documento 5 acompañado a la demanda)

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO: Conforme a lo establecido en el art.97 LJS los hechos declarados probados en esta sentencia se han obtenido de la valoración conjunta de la prueba, de acuerdo con los principios de la sana e imparcial crítica y, en concreto, resultan de la documental obrante en autos sin que en cualquier caso exista controversia fáctica alguna entre las partes ni sobre las condiciones profesionales de las actoras ni sobre la efectiva prestación de servicios los sábados y domingos que se relacionan en el relato de hechos probados.

Por la parte actora se reclama una indemnización por descansos no disfrutados conforme a una cuantía de 360,06€ por día no librado conforme lo establecido en las Órdenes de 17.1.2019 y 20.2.2020 (BOCM 22.1.2019 y 28.2.2020) de la Consejería de Economía Empleo y Hacienda por la que se dictan las Instrucciones para la gestión de



Nóminas del personal de la CAM para 2019 y 2020 respectivamente y que fija tal cantidad por día de guardia de presencia física en sábados, domingos o festivos.

Por la parte demandada, reconociendo la obligatoriedad del descanso mínimo semanal que no cuestiona que no ha sido respetado en el caso que nos ocupa, solicita no obstante que la demanda sea estimada solo parcialmente en relación con el periodo de julio de 2019 a marzo de 2020 alegando que a partir de tal fecha es de aplicación la Orden SND/232/2020, de 15 de marzo, por la que se adoptan medidas en materia de recursos humanos y medios para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19 (BOE 15-03-2020) que impediría la aplicación del régimen jurídico general. Encuanto al periodo anterior, interesa que los días de libranza no disfrutados sean abonados conforme al precio de una jornada ordinaria para residente de cuarto año, es decir, a razón de 86,26€ y 99,08€ los sábados de 2019 y 2020 y a razón de 86,26€ y 99,08€ los domingos de 2019 y 2020 y en el caso de la Sra. N---- y Sra. I----- como residentes de quinto año a razón de 93,3 y 95,17€ los sábados de 2019 y 2020 y 93,3 y 95,17 los domingos 2019 y 2020.

SEGUNDO: Planteada la Litis en estos términos la primera duda a despejar es si el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19, publicado en el BOE de 14 de marzo de 2020, abre un periodo en el tiempo en el que efectivamente deba *excepcionarse* el régimen jurídico de general aplicación a la cuestión objeto de este procedimiento.

La citada norma contempla una serie de medidas dirigidas a proteger la salud y seguridad de los ciudadanos, contener la progresión de la enfermedad y reforzar el sistema de salud pública. Su art. 12 regula las medidas dirigidas a reforzar el Sistema Nacional de Salud en todo el territorio nacional estableciendo que todas las autoridades civiles sanitarias de las administraciones públicas del territorio nacional, así como los demás funcionarios y trabajadores al servicio de las mismas, quedarán bajo las órdenes directas del Ministro de Sanidad en cuanto sea necesario para la protección de personas, bienes y lugares, pudiendo imponerles servicios extraordinarios por su duración o por su naturaleza.

Pues bien, es en dicho contexto que se aprueba la Orden SND/232/2020, de 15 de marzo por la que se establecen una serie de medidas en materia de recursos humanos que habrán de desarrollar las comunidades autónomas en su territorio y que tratarán de garantizar la



existencia de profesionales suficientes para atender a todas aquellas personas afectadas por este virus. Entre estas medidas se regulan:

-la contratación de aquellos profesionales sanitarios que en la Convocatoria de pruebas selectivas 2018 para el acceso en 2019 a plazas de Formación Sanitaria Especializada que, a pesar de haber superado la referida prueba no obtuvieron plaza por no existir número de plazas suficientes.

-posibilidad de que se puedan incorporar de manera inmediata a los servicios de Salud de las comunidades autónomas todos aquellos profesionales sanitarios pendientes de realización de prácticas o formación, por decisión del Comité de Evaluación o tras la superación de la parte teórica de las correspondientes pruebas teórico-prácticas, según lo regulado en el Real Decreto 459/2010, de 16 de abril, por el que se regulan las condiciones para el reconocimiento de efectos profesionales a títulos extranjeros de especialista en Ciencias de la Salud, obtenidos en Estados no miembros de la Unión Europea.

-que los profesionales sanitarios jubilados puedan incorporarse voluntariamente a los servicios de salud de las comunidades autónomas compatibilizando el disfrute de la pensión de jubilación con la prestación de servicios en los centros sanitarios, priorizando la ubicación de los mismos en atención primaria.

-finalmente, que aquellos profesionales sanitarios nombrados como eméritos por las comunidades autónomas puedan voluntariamente prestar servicios asistenciales.

No existe, por tanto, previsión normativa alguna que permita concluir que durante el tiempo de vigencia del Estado de Alarma las normas sobre descanso mínimo obligatorio que resulten de aplicación a los profesionales sanitarios, cuestión que a continuación abordaremos, puedan ser evitadas o inaplicadas.

TERCERO: Alcanzada de este modo la anterior conclusión, no podemos más que citar ya la argumentación jurídica contenida en la STSJ Madrid de 4.6.2019 (rec.729/2018) que trata precisamente la cuestión objeto del presente procedimiento sobre compensación por descansos distinguiendo entre los conceptos de día festivo y domingo, reconociendo la obligatoriedad del descanso mínimo semanal de 36 horas, precisamente en los casos en que se realizan guardias de presencia física durante un sábado que concluyen el domingo, y que se frustra o imposibilita cuando se obliga al trabajador a incorporarse a su jornada ordinaria

el lunes por la mañana. En esta resolución, citando precisamente un pronunciamiento previo de la misma Sala en sentencia de 10-06-2016, nº 537/2016, rec. 201/2016, dice así:

"TERCERO.- El recurso del SERMAS viene abocado al fracaso, no solamente por la aplicación de los efectos positivos de cosa juzgada de la sentencia dictada en 19 de junio de 2015 por la Sección Cuarta, (art. 222.4 LEC) en proceso seguido entre las mismas partes, sin que sea discutido por el SERMAS en el presente recurso de suplicación el derecho a la compensación por los descansos no disfrutados, sino también porque, en línea con la sentencia de esta Sección Primera de 5 de febrero de 2016, rec. 724/2015, en su fundamento tercero:

"Recientemente la Sección Cuarta de esta Sala de lo Social del TSJ de Madrid en sentencia de 19 de junio de 2015, rec. 945/2014 (EDJ 2015/145783), ha tenido ocasión de examinar un caso sustancialmente coincidente con el sometido a nuestra consideración en el presente recurso, formalizado por el mismo letrado D. Martín Ochoa Díaz, en nombre y representación de otro médico, contra la sentencia de fecha veintiocho de julio de dos mil catorce dictada por el Juzgado de lo Social nº 30 de Madrid, en sus autos número 999/2013, seguidos frente al HOSPITAL GENERAL UNIVERSITARIO GREGORIO MARAÑÓN -Servicio Madrileño de Salud- CONSEJERÍA DE SANIDAD DE LA COMUNIDAD DE MADRID, sobre Derechos, en doctrina y razonamientos que esta Sección Primera comparte.

El art. 13.1 de la Ley 14/2012, de 4 de julio, de modificación de la Ley de Presupuestos Generales de la Comunidad de Madrid, reza así:

"CUMPLIMIENTO DE LA JORNADA EFECTIVA DE TRABAJO.

Los profesionales del Servicio Madrileño de Salud que realicen guardias, descansarán las 24 horas siguientes al día de guardia. El personal que realice guardias los viernes y día anterior a festivo, descansará, en todo caso, el sábado o el festivo inmediatamente posterior, sin que pueda admitirse que dicho descanso se traslade a días posteriores al festivo."

En la interpretación del precepto que se realiza en la sentencia de instancia se realiza una asimilación entre festivo y domingo que esta Sala, siguiendo el mismo criterio de la STSJ Madrid, Sección Cuarta, antes calendada, no comparte.

El art. 3.1 del Código Civil establece que las normas se interpretarán, en primer lugar, según el sentido literal de las palabras, en relación con el contexto y los antecedentes históricos y legislativos y la realidad social del tiempo en el que han de ser aplicadas atendiendo al espíritu y finalidad de las mismas.

Razona, en efecto, la Sección Cuarta de este Tribunal en su sentencia de 19 de junio de 2015, rec.945/2014, que:

"En una interpretación puramente gramatical del art. 13.1 de la Ley 14/2012, cuando dice día festivo se ha de entender "fiesta laboral" sin asimilar esta palabra a domingo.

Si siguiendo con los criterios de interpretación de normas previstos en el artículo 3.1 del Código Civil (EDL 1889/1) realizamos una interpretación sistemática llegaremos exactamente a la misma conclusión. Este precepto no puede ser analizado de forma aislada, como si fuera una isla a la que no le afecta el resto del ordenamiento jurídico, sino ha de ser estudiado de forma coherente con el resto de legislación laboral. A este respecto habrá que ver qué dice el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores (EDL 2015/182832).

Empezaremos por señalar que este artículo lleva por rúbrica la de "descanso semanal, fiestas y permisos" de lo que podemos avanzar que regula tres cuestiones distintas: por un lado el descanso semanal, por otro las fiestas laborales y por otro los permisos. Si nos adentramos en el precepto y en lo que atañe a la cuestión planteada (obviando, por tanto, la regulación de los permisos) observamos la siguiente estructura:

- Apartado 1. Regulación del descanso semanal en los siguientes términos:

Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal, acumulable por períodos de hasta catorce días, de día y medio ininterrumpido que, como regla general, comprenderá la tarde del sábado o, en su caso, la mañana del lunes y el día completo del domingo. La duración del descanso semanal de los menores de dieciocho años será, como mínimo, de dos días ininterrumpidos. Resultará de aplicación al descanso semanal lo dispuesto en el apartado 7 del artículo 34 en cuanto a ampliaciones y reducciones, así como para la fijación de regímenes de descanso alternativos para actividades concretas.

- Apartado 2 (desarrollado por el art. 45 del Real Decreto 2001/1983, de 28 de julio (EDL 1983/8405), sobre regulación de la jornada de trabajo, jornadas especiales y descansos): regulación de las fiestas laborales en los siguientes términos:

Las fiestas laborales, que tendrán carácter retribuido y no recuperable, no podrán exceder de catorce al año, de las cuales dos serán locales.

En cualquier caso, se respetarán como fiestas de ámbito nacional las de la Natividad del Señor, Año Nuevo, 1 de mayo, como Fiesta del Trabajo, y 12 de octubre, como Fiesta Nacional de España.

Respetando las expresadas en el párrafo anterior, el Gobierno podrá trasladar a los lunes todas las fiestas de ámbito nacional que tengan lugar entre semana, siendo, en todo caso, objeto de traslado al lunes inmediatamente posterior el descanso laboral correspondiente a las fiestas que coincidan con domingo.

Las Comunidades Autónomas, dentro del límite anual de catorce días festivos, podrán señalar aquellas fiestas que por tradición les sean propias, sustituyendo para ello las de ámbito nacional que se determinen reglamentariamente y, en todo caso, las que se trasladen a lunes. Asimismo, podrán hacer uso de la facultad de traslado a lunes prevista en el párrafo anterior.



Si alguna Comunidad Autónoma no pudiera establecer una de sus fiestas tradicionales por no coincidir con domingo un suficiente número de fiestas nacionales podrá, en el año que así ocurra, añadir una fiesta más, con carácter de recuperable, al máximo de catorce.

Es decir, que el Estatuto de los Trabajadores en ningún momento está diciendo que el domingo es un festivo, sino que está regulando de forma separada el descanso semanal (artículo 37.1) y las fiestas laborables (artículo 37.2). Por tanto, una interpretación sistemática del precepto en cuestión nos lleva a deducir que cuando el artículo 13.Uno de la Ley 4/2012 se refiere a los festivos habrá que entender que habla no de los domingos sino de los 14 días de fiesta a que se refiere el art. 37.2 ET (EDL 2015/182832) y que se concretan en el artículo 45 del Real Decreto 2001/1983 (EDL 1983/8405) y demás normativa de desarrollo.

En conclusión entendemos, con el recurrente, que el art. 13 Uno de la Ley 4/2012 se está refiriendo únicamente a los festivos sin que proceda ampliar la regulación a los domingos puesto que la interrelación entre las guardias de presencia física realizadas los sábados y el descanso semanal se ha de realizar a la luz de lo establecido en el art. 37.1 del ET (EDL 2015/182832) y el art. 26.a) del Convenio Colectivo de aplicación.

Así el art. 37.1 del ET dice: los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal acumulable por periodos de hasta catorce días, de día y medio ininterrumpido.

Partiendo de esta premisa, la demandada realiza la siguiente aplicación del precepto cuestionado: Si un trabajador sale de guardia de presencia física un sábado a las 8 horas del domingo, no entra a trabajar hasta las 8 horas del lunes, es decir realiza un descanso ininterrumpido de 24 horas, como el art. 37.1 permite acumular ese descanso de 24 en los catorce días siguientes para el cómputo de las 36 horas de descanso semanal, en la semana siguiente a la guardia en sábado se libra el sábado completo y domingo, lo que permite acumular en 14 días, 24 horas de una semana con 24+ 24 de la siguiente, que hacen 72 horas que divididas entre dos semanas suponen 36 horas semanales de descanso .

El tema está en que de esas 72 horas en cómputo de 14 días, solamente son de descanso ininterrumpido 24 horas, en una semana y 48 horas en la siguiente.

El art. 37.1 del Estatuto de los Trabajadores permite la acumulación del descanso semanal por periodos de catorce días, al establecer que los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal de día y medio ininterrumpido que puede ser acumulable por periodos hasta de 14 días.

El convenio Colectivo de aplicación amplía el descanso a dos días a la semana".

().- Añade la sentencia de 19 de junio de 2015, rec. 945/2014, Sección Cuarta, que:

"El art. 13.1 de la Ley 4/2012 de 4 de julio (EDL 2012/130780), de modificación de la Ley de Presupuestos Generales de la Comunidad de Madrid, para el año 2012 y de medidas urgentes de racionalización del gasto público e impulso y agilización de la actividad económica, no está



regulando el derecho al descanso semanal, como resulta evidente, porque no podría, está regulando, entendemos, la adecuación de las guardias de presencia física a los días festivos, pero esto ha de hacerse partiendo de la regulación de los descansos semanales que establece tanto la normativa comunitaria como la norma interna española.

En este sentido resulta relevante la doctrina establecida por el Tribunal de Justicia de la Comunidades Europeas en la sentencia de 9 de septiembre de dos mil tres, (Asunto Jaeger) en virtud de la cual y respecto a la duración del descanso diario previsto en el art. 3 del Directiva 93/104 prevé que se concedan periodos de descanso equivalentes de descanso compensatorio a los trabajadores, de tal forma que cuando no sea posible por razones objetivas la concesión de tales periodos de descanso equivalentes compensatorios se conceda una protección equivalente a dichos trabajadores.

"92. Por otro lado, es preciso recordar que la Directiva 93/104 tiene la finalidad de proteger de manera eficaz la seguridad y la salud de los trabajadores. Teniendo en cuenta este objetivo esencial, cada trabajador debe disfrutar de períodos de descanso adecuados que no sólo han de ser efectivos, permitiendo a las personas de que se trata recuperarse del cansancio generado por su trabajo, sino también tener un carácter preventivo que reduzca en la medida de lo posible el riesgo de alteración de la seguridad y la salud de los trabajadores que puede representar la acumulación de períodos de trabajo sin el descanso necesario.

"94. De lo anterior resulta que los "períodos equivalentes de descanso ", en el sentido del artículo 17, apartados 2 y 3, de la Directiva 93/104, para responder tanto a estos calificativos como al objetivo de esta Directiva según se ha precisado en el apartado 92 de la presente sentencia, deben caracterizarse por el hecho de que, durante estas períodos, el trabajador no esté sujeto, frente a su empresario, a ninguna obligación que pueda impedirle dedicarse, libre e ininterrumpidamente, a sus propias intereses con objeto de contrarrestar los efectos del trabajo sobre la seguridad y la salud del interesada. Asimismo, tales períodos de descanso deben suceder inmediatamente al tiempo de trabajo que supuestamente compensan, para evitar la aparición de un estado de fatiga o agotamiento del trabajador a causa de la acumulación de periodos consecutivos de trabajo.

"95. Por tanto, 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.

"96. En cambio, una serie de períodos de trabajo desarrollados sin que entre ellos se intercale el tiempo de descanso necesaria puede, en su caso, perjudicar al trabajador o, al menos, supone el riesgo de sobrepasar las capacidades físicas de éste, poniendo así en peligro su salud y su seguridad, de modo que un tiempo de descanso otorgado con posterioridad a dichos períodos no puede garantizar correctamente la protección de los intereses de que se trata. Como se ha señalado en el apartado 70 de la presente sentencia, este riesgo es aún más real en el caso del servicio de atención continuada que presta un médico en un centro sanitario, "a fortiori" cuando tal servicio se añade al horario de trabajo normal.

"97. En estas circunstancias, la ampliación del tiempo de trabajo diario que, con arreglo al artículo 17 de la Directiva 93/104, pueden realizar los Estados miembros o los interlocutores sociales, reduciendo la duración del descanso otorgado a los trabajadores durante una determinada jornada laboral, concretamente en los servicios de los hospitales y centros similares, debe en principio compensarse mediante la concesión de períodos 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 período de trabajo. En general, el hecho de conceder tales descansos únicamente "en otros períodos", que no están vinculados directamente con el período de trabajo prolongado debido o la realización de horas extraordinarias, no toma en consideración de manera adecuada la necesidad de respetar los principios generales de la protección de la seguridad y de la salud de los trabajadores que constituyen el fundamento del régimen comunitario de ordenación del tiempo de trabajo.

98. En efecto, sólo en circunstancias excepcionales permite el artículo 17 que se conceda a los trabajadores otra "protección adecuada", cuando la concesión de períodos equivalentes de descanso compensatorio no sea posible por razones objetivas. "

(...). - Y concluye la expresada sentencia así:

"En este caso, podría entenderse que las razones objetivas, que justifican la previsión normativa del art. 13.1 de la Ley 4/2012, son económicas en atención al título de la Ley, pero en nuestro criterio no pueden justificar que no se reconozca un descanso que no permita disfrutar del mismo 36 horas ininterrumpidas que para el personal del sector médico ha establecido el T.S. en las Sentencia de 22 de Septiembre de 1999 , y 22 de Noviembre del mismo año, que se citan como infringidas por el Recurrente en el tercer motivo de su recurso.

La conclusión que establece el T.S. en su doctrina es clara, y precisa la obligatoriedad del descanso mínimo semanal de 36 horas, precisamente en los casos en que se realizan guardias de presencia física durante un sábado que concluyen el domingo, y que se frustra o imposibilita cuando se obliga al trabajador a incorporarse a su jornada ordinaria el lunes por la mañana, máxime, cuando el Convenio Colectivo de aplicación amplía el derecho al descanso semanal a dos días a la semana.

() la Jurisprudencia Comunitaria en aplicación de las normas denunciadas ha establecido con claridad la necesidad de que entre los periodos de trabajo se intercale el descanso necesario para la recuperación de sus capacidades físicas y mentales y una mejor prestación del servicio, detalla forma que el descanso otorgado "en compensación" no puede hacerse sin cumplir los mínimos establecidos en las normas, que como queda dicho, es de 36 horas de descanso ininterrumpidas desde la guardia, sin que pueda prevalecer sobre esta afirmación, coincidente con la previsión del art. 37.1 del ET (EDL 2015/182832) , una interpretación contraria de la norma contenida en el art. 13.1 de la ley 4/2012 que ahora nos ocupa, que como norma Autonómica no puede entrar en contradicción con una norma estatal tal y como se denuncia en el quinto motivo del recurso por el recurrente"

Acogiendo los anteriores razonamientos ha de estimarse la demanda en cuanto a su pronunciamiento declarativo que, por otra parte, ya ha sido asumido por la propia Administración en su Instrucción de septiembre de 2020 en cuanto al reconocimiento del derecho de las demandantes a un descanso semanal ininterrumpido de 36 horas en un periodo de referencia de 14 días lo que ha de suponer bien 36 horas semanales de descanso ininterrumpido o bien 72 horas de descanso ininterrumpido en un periodo de 14 días para el caso de que por razones del servicio no se haya disfrutado del descanso de 36 horas semanales señalado

CUARTO: Por último, en relación con la indemnización, la parte actora hace el cálculo utilizando como baremo el valor de un día de guardia de presencia en sábados, domingo o festivos conforme a lo establecido en las Órdenes de la Consejería de Economía Empleo y Hacienda por la que se dictan las Instrucciones para la gestión de Nóminas del personal de la CAM para 2019 y 2020, es decir, a razón de 360,06€ por cada día de descanso no respetado. La parte demandada lo entiende excesivo y propone como alternativa la cantidad que ha indicado en el acto de la vista para cada una de las trabajadoras abonando los días de descanso no respetados que se indican en demanda para cada una de ellas pero conforme al valor de una jornada ordinaria.

Al efecto tal como estableció la Sala de lo Contencioso del TSJ de Madrid en la reciente sentencia de 10 de julio de 2020 (Nº de Recurso: 67/2020/ No de Resolución: 533/2020): *"En relación con ello, haremos referencia en particular a lo razonado en la Sentencia de 18 de marzo de 2019 (Rec. Apel. 1211/2018) en la que la que esta Sala dijo al respecto:*
"En cuanto a la indemnización, se opone el SERMAS a que se considere producido un perjuicio indemnizable, puesto que la demandante no habría trabajado más horas de las que



tenía que trabajar, por lo cual, al abonársele las horas descansadas de menos, se estaría pagando el trabajo dos veces y causando enriquecimiento injusto.

No puede estimarse este motivo de apelación. No se indemniza haber trabajado de más, sino haber trabajado demasiado tiempo seguido sin suficiente descanso, con perjuicios para la salud, la conciliación, la calidad del servicio y la prevención de lesivos errores médicos. Puede que el modo de calcular la indemnización que ha utilizado la sentencia apelada, no sea el mejor posible; pero, el caso es que el SERMAS no ofrece otro mejor".

Se comparte plenamente la conclusión anterior en la medida que no se está retribuyendo a las actoras por un trabajo realizado de más sino indemnizando por la vulneración del derecho al descanso que les corresponde, especialmente en un sector como el de profesionales sanitarios donde el deterioro físico, psíquico y emocional que implica la falta de descanso puede determinar irreparables consecuencias para terceros, lo que convierte en especialmente sensible y trascendente el derecho que aquí se invoca como vulnerado.

Por todo ello, procede estimar la demanda íntegramente en los términos en que ha sido formulada.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general y pertinente aplicación

FALLO

Que estimando la demanda formulada por DÑA.I-----, DÑA. M-----, DÑA. C-----, Y DÑA. M-----, **contra ENTE PUBLICO HOSPITAL DE FUENLABRADA**

PRIMERO: DEBO DECLARAR Y DECLARO el derecho de las demandantes a un descanso semanal ininterrumpido de 36 horas en un periodo de referencia de 14 días lo que ha de suponer bien 36 horas semanales de descanso ininterrumpido o bien 72 horas de descanso ininterrumpido en un periodo de 14 días para el caso de que por razones del servicio no se haya disfrutado del descanso de 36 horas semanales señalado

SEGUNDO: DEBO CONDENAR Y CONDENO a la demandada a abonar a las actoras las siguientes cantidades como indemnización por los periodos de descanso no respetados

DÑA.I-----	7.561,26€
DÑA. M-----	6.841,14€
DÑA. C-----	7.201,20€



DÑA. M-----

5.040,84€

Notifíquese esta sentencia a las partes advirtiéndole que contra ella podrán interponer Recurso de Suplicación ante el Tribunal Superior de Justicia que deberá ser anunciado por comparecencia, o mediante escrito en este Juzgado dentro de los cinco días siguientes a la notificación de esta Sentencia, o por simple manifestación en el momento en que se le practique la notificación.

Adviértase igualmente al recurrente que no fuera trabajador o beneficiario del Régimen público de Seguridad Social, o causahabientes suyos, o no tenga reconocido el beneficio de justicia gratuita, que deberá depositar la cantidad de 300 euros en la cuenta abierta en BANCO DE SANTANDER, a nombre de este Juzgado con el número 5434-0000-61-0106-21, indicando la persona o empresa que efectúa el ingreso, acreditando mediante la presentación del justificante de ingreso en el periodo comprendido hasta la formalización del recurso así como, en el caso de haber sido condenado en sentencia al pago de alguna cantidad, consignar en la cuenta abierta en la misma entidad la cantidad objeto de condena, siendo posible la transferencia del importe a la misma entidad o formalizar aval bancario por dicha cantidad en el que se haga constar la responsabilidad solidaria del avalista, incorporándolos a este Juzgado con el anuncio de recurso. En todo caso, el recurrente deberá designar Letrado para la tramitación del recurso, al momento de anunciarlo.

Así por esta mi sentencia, de la que se expedirá testimonio para su unión a los autos, definitivamente juzgando en la instancia, lo pronuncio mando y firmo.

PUBLICACIÓN: La anterior sentencia ha sido dada leída y publicada por la Sra. Juez que la dictó, en el día de su fecha, estando celebrando audiencia pública. Doy fe.

[Escriba aquí]

Este documento es una copia auténtica del documento Sentencia
estimatoria. firmado electrónicamente por YOLANDA URBAN SANCHEZ

