



**TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE ANDALUCÍA  
SALA DE LO CONTENCIOSO-ADMINISTRATIVO  
SEDE GRANADA  
SECCIÓN TERCERA  
ROLLO NÚM. 622/07  
JUZGADO: JAÉN NÚMERO DOS**

**SENTENCIA NÚM. 3.561 DE 2.011**

**Ilma. Sra. Presidente:**  
**Doña María R. Torres Donaire.**  
**Ilmos. Sres. Magistrados:**  
**Doña Beatriz Galindo Sacristán.**  
**Don Jorge Muñoz Cortés**  
**Doña María del Mar Jiménez Morera.**

En la Ciudad de Granada, a diecinueve de diciembre de dos mil once. Ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, con sede en Granada, se ha tramitado el recurso de apelación número **622/07**, dimanante del Procedimiento Abreviado núm. 527/06, tramitado ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo número Dos de los Jaén, siendo parte apelante el **Servicio Andaluz de Salud**, que comparece representado y asistido por Letrado adscrito a su Gabinete Jurídico, y parte apelada **Don** , representado por la Procuradora Doña , asistido por Letrado.

**ANTECEDENTES DE HECHO**

**PRIMERO.-** El Juzgado de lo Contencioso-Administrativo número Dos de los de Jaén, con fecha 15 de diciembre de 2006 dictó sentencia en el Procedimiento Abreviado nº 527/06, en cuya parte dispositiva se estimaba el recurso contencioso-administrativo interpuesto por la representación de Don anulando la Resolución del SAS impugnada, y declarando el derecho del actor a disfrutar de los periodos de descanso mínimo semanal de 36 horas (24+12) dentro de un periodo de referencia de catorce días, de tal modo que si solo se ha disfrutado de un descanso semanal de 36 horas ininterrumpidas como consecuencia de una guardia de presencia física en sábado, necesariamente deberá de descansar el día número quince hasta completar 36 horas, sin menoscabo de los descanso semanales correspondientes al nuevo periodo de catorce días en cuyo inicio se situaran los descansos del periodo

anterior, condenando a la Administración a estar y pasar por esta declaración con las medidas inherentes a dicho pronunciamiento, sin costas procesales.

**SEGUNDO.-** Contra dicha Sentencia se interpuso recurso de apelación, del que, tras ser admitido por el Juzgado, se dio traslado a las demás partes para que en el plazo de 15 días formularan su oposición, presentándose por la parte apelada escrito de impugnación de dicho recurso.

**TERCERO.-** Elevadas las actuaciones a esta Sala se formó el oportuno rollo, se registró, se designó Ponente a la Ilma. Sra. Doña María Torres Donaire, y al no haberse solicitado el recibimiento a prueba, ni vista o conclusiones, se declararon concluidas las actuaciones para dictar la resolución procedente. Se señaló para deliberación, votación y fallo del presente recurso el día y hora señalado en autos, en que efectivamente tuvo lugar, habiéndose observado las prescripciones legales en la tramitación del recurso.

### **FUNDAMENTOS JURÍDICOS**

**PRIMERO.-** Se impugna en el presente recurso de apelación la sentencia dictada por el Juzgado de lo contencioso administrativo número 2 de Jaén en el Procedimiento Abreviado nº 527/06, en cuya parte dispositiva se estimaba el recurso contencioso-administrativo interpuesto por la representación de Don [redacted] anulando la Resolución del SAS impugnada, y declarando el derecho del actor a disfrutar de los periodos de descanso mínimo semanal de 36 horas (24+12) dentro de un periodo de referencia de catorce días, de tal modo que si solo se ha disfrutado de un descanso semanal de 36 horas ininterrumpidas como consecuencia de una guardia de presencia física en sábado, necesariamente deberá de descansar el día número quince hasta completar 36 horas, sin menoscabo de los descansos semanales correspondientes al nuevo periodo de catorce días en cuyo inicio se situaran los descansos del periodo anterior, condenando a la Administración a estar y pasar por esta declaración con las medidas inherentes a dicho pronunciamiento, sin costas procesales.

Don [redacted], médico especialista en cirugía, que presta sus servicios en el Servicio Andaluz de Salud, Complejo Hospitalario de Jaén interpuso demanda contra el SAS en cuyo suplico interesaba que se declarase el derecho del actor de disfrutar de dos periodos de descanso mínimo semanal de 36 horas (24 más 12) dentro de un periodo de referencia de 14 días, de tal modo de que si solo se había disfrutado de un descanso semanal de 36 horas ininterrumpidas como consecuencia de una guardia de presencia física en sábado, necesariamente deberá descansar el día número 15 hasta completar 36 horas, sin menoscabo de los descansos semanales correspondientes al nuevo periodo de catorce días en cuyo inicio se sitúan los descansos del periodo anterior, condenando a la Administración a estar y pasar por dicha resolución con las medidas inherentes a dicho pronunciamiento.

La sentencia de instancia estima el recurso contencioso-administrativo por entender, en síntesis, frente al criterio expresado por la representación del SA, que los parámetros establecidos para el descanso diario que deben ser compensados a continuación, siendo en este caso aplicable el artículo 3 de la Directiva respecto del descanso semanal de 36 horas ininterrumpidas.

Contra el anterior pronunciamiento se alza en apelación la representación del Servicio Andaluz de Salud, argumentando, en primer lugar, la errónea



aplicación del artículo 52 del Estatuto Marco, que es la trasposición al Derecho Español de los artículos 3, 5 y 16 de la Directiva y dentro de los márgenes de la misma, y para excepcionar el periodo de referencia previsto en el artículo 16, a) para el descanso semanal establecido en el artículo 5 de la Directiva, además de que no se ha acreditado que el régimen de descansos de que disfruta el recurrente no proteja suficientemente la seguridad y salud del trabajador como finalidad perseguida por la Directiva, quedando acreditado que su descanso tuvo una media superior a 36 horas semanales, por otra parte estima que si el Juzgador estimaba que esta norma con rango de ley no se ajustaba al ordenamiento, no tiene competencia para inaplicarla; por otra parte alega que la sentencia infringe el artículo 17, 2, 3 c) e i) y 19 de la Directiva Comunitaria 2003/88/CE, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo que sustituye a la Directiva Comunitaria 93/104/CE, ya que el núcleo esencial del litigio no era si las guardias de presencia física se computan como tiempo de trabajo, sino si el periodo de referencia para el descanso establecido en el artículo 52, 1 (24 + 12) es de dos meses de acuerdo con el artículo 52, 2 o dicho periodo de referencia es el solicitado en la demanda, y acogido en la sentencia, lo cual a juicio de la Apelante, infringe el artículo 52, 2 del Estatuto Marco ante las particularidades de la organización Sanitaria reconocidas en la Directiva 2003/88/CE en cuanto que reconoce en el artículo 17 a los estados miembros establecer excepciones al régimen general, y en consecuencia, concluye que el legislador español ha hecho uso de esta facultad de excepcionar estableciendo un periodo de referencia de dos meses para el cálculo del descanso semanal, estableciendo un régimen compensatorio en el apartado 3 del artículo 52 y en los términos previstos en el artículo 54 del Estatuto, por último, alega la indebida aplicación de la doctrina establecida en el asunto JAEGER del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas de 9 de septiembre de 2003, ya que no resuelve el régimen de excepciones establecido en el artículo 17 y 3 de la Directiva, que es objeto de la controversia, ya que dicha sentencia plantea una situación ajena a la actual, y en todo caso advierte la necesidad de plantear cuestión prejudicial ante el Tribunal Superior de las Comunidades Europeas para resolver dudas sobre la interpretación de una norma comunitaria en relación con su compatibilidad con otra de derecho interno.

**SEGUNDO.-** Son hechos conformes, por no discutidos, que el actor, médico especialista en Cirugía en el Complejo Hospitalario de Jaén, realiza su prestación de servicios en jornada ordinaria de las 8:00 horas a las 15:00 horas de lunes a viernes; que, además, realiza guardias de presencia física, coincidiendo algunas en sábado (que termina el domingo), sin que se le reconozca un descanso el lunes siguientes hasta completar el descanso semanal de 36 horas.

Tras de hacer referencia a los artículos 52 y 54 de la Ley 55/2003, del Estatuto Marco del Personal Estatutario de los Servicios de Salud, la Resolución administrativa impugnada desestima la solicitud del actor.

Siendo la sentencia estimatoria de la demanda, la Administración Sanitaria y ahora apelante solicita que se dicte sentencia por la que se revoque la sentencia apelada y se desestimen las pretensiones deducidas en su recurso contencioso-administrativo por las razones ya expuestas anteriormente.

La Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del Personal Estatutario de los Servicios de Salud, expresa en el apartado IV de su Exposición de Motivos:

"Consideración especial merece la sección 1ª del capítulo X, pues en ella se lleva a cabo la transposición al sector sanitario de dos directivas de la Comunidad Europea relativas a la protección de la seguridad y salud de los trabajadores a través de la regulación de los tiempos de trabajo y del régimen de descansos, las Directivas 93/104/ CE del Consejo, de 23 de noviembre de 1993 ( 1993, 4042), y 2000/34 / CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 22 de junio de 2000 ( 2000, 2026).

Para la transposición de dichas directivas se ha tenido especialmente presente, como no podía ser de otra forma, que la Constitución Española, al proclamar en su artículo 43.1 el derecho a la protección de la salud, viene a reconocer la especial importancia que, tanto a nivel individual como familiar y social, tienen las prestaciones de carácter sanitario. El apartado 2 del mismo precepto constitucional encarga a los poderes públicos la organización y tutela de la salud pública, a través de medidas preventivas y de las prestaciones y servicios necesarios, lo que determina que un elevado número de los centros y establecimientos en los que tales prestaciones y servicios se desarrollan deban permanecer en funcionamiento de manera constante y continuada. Tales centros y establecimientos han debido adoptar, por tanto, un modelo de organización funcional específico, directamente orientado a poder atender, en cualquier momento, las demandas de prestación sanitaria que puedan producirse.

También la Constitución, en su artículo 40.2, asigna a los poderes públicos la función de velar por la seguridad e higiene en el trabajo, y establece que garantizarán el descanso necesario mediante la limitación de la jornada laboral y las vacaciones periódicas retribuidas.

La articulación coordinada de ambas previsiones constitucionales debe suponer que las necesarias peculiaridades del modelo de organización de los centros y establecimientos sanitarios no impliquen un detrimento de las exigencias de protección de la seguridad y de la salud laboral de sus trabajadores. Por ello, resulta conveniente regular mediante esta norma legal las condiciones generales que, garantizando el adecuado nivel de protección en lo relativo al tiempo de trabajo y los descansos del personal, garanticen asimismo que los centros y establecimientos puedan ofrecer, de forma permanente y continuada, sus servicios a los ciudadanos.

Tales condiciones generales deben asegurar un régimen común, aplicable con carácter general a los diferentes centros y establecimientos sanitarios, con el fin de garantizar el funcionamiento armónico y homogéneo de todos los servicios de salud. Entre las características generales que esta Ley señala, cabe citar la fijación de unos límites máximos para la duración de la jornada ordinaria de trabajo, así como para la duración conjunta de ésta y de la jornada complementaria que resulte necesario realizar para atender al funcionamiento permanente de los centros sanitarios. La Ley señala también los tiempos mínimos de descanso diario y semanal, articulando regímenes de descanso alternativo para los supuestos en los que la necesaria prestación continuada de servicios impida su disfrute en los períodos señalados".

Las citadas Directivas 93/104 del Consejo de la CEE, de 23 de noviembre, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, y 2000/34/ CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 22 de junio de 2000, que modifica la anterior, fueron expresamente derogadas por el artículo 27 de la Directiva 2003/88 / CE del Parlamento Europeo y el Consejo, de 4 de noviembre de 2003, que entró en vigor, conforme a lo dispuesto en su artículo 28, el 2 de



ADMINISTRACIÓN  
DE  
JUSTICIA

agosto de 2004. Conviene destacar de la vigente Directiva 2003/88 /CE los siguientes preceptos:

**Artículo 1. Objeto y ámbito de aplicación.**

1. La presente Directiva establece las disposiciones mínimas de seguridad y salud en materia de ordenación del tiempo de trabajo.

2. La presente Directiva se aplicará:

a) a los períodos mínimos de descanso diario, de descanso semanal y de vacaciones anuales, así como a las pausas y a la duración máxima de trabajo semanal, y

b) a determinados aspectos del trabajo nocturno, del trabajo por turnos y del ritmo de trabajo.

3. La presente Directiva se aplicará a todos los sectores de actividad, privados y públicos, en el sentido del artículo 2 de la Directiva 89/391/CEE, sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 14, 17, 18 y 19 de la presente Directiva.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 8 del artículo 2 de la presente Directiva, la presente Directiva no se aplicará a la gente de mar, tal como se define en la Directiva 1999/63 /CE.

4. Las disposiciones de la Directiva 89/391/CEE se aplicarán plenamente a las materias a que se refiere el apartado 2, sin perjuicio de las disposiciones más exigentes y/o específicas contenidas en la presente Directiva.

**Artículo 3. Descanso diario.**

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.

**Artículo 5. Descanso semanal.**

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.

**Artículo 6. 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:

a) se limite la duración del tiempo de trabajo semanal por medio de disposiciones legales, reglamentarias o administrativas o de convenios colectivos o acuerdos celebrados entre interlocutores sociales;

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

**Artículo 15. Disposiciones más favorables.**

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.

**Artículo 16. 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.

Los períodos de vacaciones anuales pagadas, concedidas de conformidad con el artículo 7, y los períodos de bajas por enfermedad no se tendrán en cuenta o serán neutros para el cálculo del promedio;

c) para la aplicación del artículo 8 (duración del trabajo nocturno), un período de referencia definido previa consulta a los interlocutores sociales o mediante convenios colectivos o acuerdos celebrados a nivel nacional o regional entre interlocutores sociales.

Si el período mínimo de 24 horas de descanso semanal exigido por el artículo 5 quedare comprendido en este período de referencia, no se tomará en consideración para el cálculo del promedio.

#### Artículo 17. Excepciones.

1. Desde el respeto de los principios generales de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, los Estados miembros podrán establecer excepciones a lo dispuesto en los artículos 3 a 6, 8 y 16 cuando, a causa de las características especiales de la actividad realizada, la jornada de trabajo no tenga una duración medida y/o establecida previamente o cuando pueda ser determinada por los propios trabajadores, y en particular cuando se trate de:

a) ejecutivos dirigentes u otras personas con poder de decisión autónomo;

b) trabajadores en régimen familiar, o

c) trabajadores en actividades litúrgicas de iglesias y comunidades religiosas.

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.

3. De conformidad con el apartado 2 del presente artículo, podrán establecerse excepciones a los artículos 3, 4, 5, 8 y 16 :

... c) para las actividades caracterizadas por la necesidad de garantizar la continuidad del servicio o de la producción, en particular cuando se trate de:

i) servicios relativos a la recepción, tratamiento y/o asistencia médica prestados por hospitales o centros similares (Incluyendo las actividades de médicos en períodos de formación), instituciones residenciales y prisiones....

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;

b) para las actividades caracterizadas por el fraccionamiento de la jornada de trabajo, en particular del personal encargado de las actividades de limpieza.

5. De conformidad con el apartado 2 del presente artículo, caben excepciones al artículo 6 y a la letra b) del artículo 16, respecto de los médicos en período de formación, con arreglo a lo dispuesto en los párrafos segundo a séptimo del presente apartado.



Las excepciones a que se refiere el primer párrafo respecto de lo dispuesto en el artículo 6 se autorizarán durante un período transitorio de cinco años a partir del 1 de agosto de 2004.

Los Estados miembros podrán disponer de un plazo suplementario de hasta dos años, en caso necesario, con el fin de atender las dificultades que entrañe el cumplimiento de las disposiciones relativas al tiempo de trabajo por lo que respecta a su responsabilidad en la organización y prestación de servicios médicos y de salud. Al menos seis meses antes del fin del período transitorio el Estado miembro de que se trate deberá informar a la Comisión exponiendo sus motivos, de modo que la Comisión pueda emitir un dictamen, tras evacuar las consultas pertinentes, en los tres meses siguientes a la recepción de dicha información. Si el Estado miembro no sigue el dictamen de la Comisión, deberá motivar dicha decisión. La notificación y la motivación del Estado miembro, así como el dictamen de la Comisión, se publicarán en el Diario Oficial de la Unión Europea y se remitirán al Parlamento Europeo....

**Artículo 18. Excepciones mediante convenios colectivos.**

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.

...

**Artículo 22. Disposiciones varias.**

1. 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 (**DURACIÓN MÁXIMA DEL TIEMPO DE TRABAJO SEMANAL**), 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 (4 MESES), salvo que haya obtenido el consentimiento del trabajador para efectuar dicho trabajo;
- b) ningún trabajador pueda sufrir perjuicio alguno por el hecho de no estar dispuesto a dar su consentimiento para efectuar dicho trabajo;
- c) el empresario lleve registros actualizados de todos los trabajadores que efectúen un trabajo de este tipo;
- d) los registros mencionados se pongan a disposición de las autoridades competentes, que podrán prohibir o restringir, por razones de seguridad y/o de salud de los trabajadores, la posibilidad de sobrepasar la duración máxima del tiempo de trabajo semanal;
- e) el empresario facilite a las autoridades competentes, a petición de éstas, información sobre el consentimiento dado por los trabajadores para efectuar un trabajo que exceda 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.

...

Como ha señalado la Jurisprudencia, entre otras la sentencia del TSJ de La Rioja, de 13 de febrero de 2009, "Del contenido de la Directiva transcrito se desprende:

A) Con respecto a la duración máxima del tiempo de trabajo semanal, prevé que "se limite la duración semanal del tiempo de trabajo por medio de disposiciones

legales, reglamentarias o administrativas o de convenios colectivos o acuerdos celebrados entre interlocutores sociales", sin que en ningún caso" la duración media del trabajo exceda de cuarenta y ocho horas, incluidas las horas extraordinarias, por cada periodo de siete días" (art. 6). Esa expresión "la duración media del trabajo" ha de conjugarse con la previsión contenida en el art. 16 de que los Estados miembros puedan establecer "un periodo de referencia que no exceda de cuatro meses".

El art. 22.1 contempla la posibilidad de que los Estados miembros no apliquen el art. 6 y establezcan una jornada semanal superior a las cuarenta y ocho horas, siempre que se garantice la seguridad y salud del trabajador y el libre consentimiento del mismo a dicha jornada, su indemnidad si no lo otorga, y los registros e información para control por las autoridades. La STJCE de 3 de octubre de 2000 (sentencia Simap) ha subrayado que esta disposición "claramente exige el consentimiento individual del trabajador", que no es sustituible por el expresado por los interlocutores sindicales en un convenio o acuerdo colectivo.

D) En cuanto al descanso semanal, el art. 5 establece el derecho de que "todos los trabajadores disfruten, por cada período de siete días, de un periodo mínimo de descanso ininterrumpido de veinticuatro horas, a las que se añadirán las once horas de descanso" establecidas en el art. 3. En la práctica son treinta y cinco horas de descanso ininterrumpido. (art. 5). Sin embargo, puede excepcionarse, "cuando lo justifiquen condiciones objetivas, técnicas o de organización del trabajo", estableciendo "un periodo mínimo de descanso de veinticuatro horas". El art. 16 de la Directiva previene que los Estados miembros podrán establecer para la aplicación del descanso semanal "un periodo de referencia que no exceda de catorce días", en cuyo caso ese límite de las treinta y cinco horas de descanso semanal jugaría como promedio a respetar en un periodo de catorce días.

La anterior Directiva 1993/104, de 23 de noviembre, fue interpretada por Sentencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas (en Pleno) de 3 de octubre de 2000 (asunto C-C-303/1998), Sentencia Simap, resolviendo cuestión prejudicial planteada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana. Según se afirma en el apartado 23 de dicha Sentencia, "Según el órgano jurisdiccional remitente, el recurso se basa en la alegación de que, al amparo de lo dispuesto en el artículo 17.3 del Reglamento, que reproduce el artículo 6 del Real Decreto 137/1984, los médicos que prestan sus servicios en los Equipos de Atención Primaria son forzados a realizar jornadas de trabajo indefinidas, sin tope diario, ni semanal, ni mensual, ni anual, en los que se encadena la jornada ordinaria con el turno de atención continuada, y ésta con la jornada ordinaria del día siguiente, y todo ello repetido con la cadencia deseada por la Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana, según necesidades unilateralmente programadas".

La Sentencia analiza el juego de los artículos 6, 16 Y 17 de la Directiva y los márgenes de apreciación que la norma comunitaria concede a los estados desde la perspectiva de la determinación de unos "derechos mínimos", formulados de forma incondicional y precisa, para concluir que los arts. 16.2 y 17.2.3 y 4 de la Directiva tienen "efecto directo" cuando "confieren a los particulares un derecho a que el periodo de referencia para el establecimiento de la duración máxima de su tiempo de trabajo semanal no exceda de doce meses".





No se pronuncia, porque no se le ha planteado, sobre el descanso diario y el descanso semanal y su cadencia alternativa con la duración de las jornadas de trabajo.

Tampoco lo hizo la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, que dictó Sentencia el 2 de noviembre de 2000, en autos de conflicto colectivo, confirmada en casación (Rec. núm. 644/2001) por la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 4 de octubre de 2001, por la que declaró: "1º) Que los médicos que prestan sus servicios en los Equipos de Atención Primaria de la Comunidad Valenciana tienen derecho a disfrutar de una jornada de trabajo que no exceda de 48 horas, incluido el tiempo de trabajo dedicado a atención continuada, por cada período de 7 días en cómputo de 12 meses. 2º) Que dichos médicos, por realizar el período de atención continuada cíclicamente y a distintas horas a lo largo de un período dado de días o semanas, tienen la condición de trabajadores a turnos, y en consecuencia, debe establecerse previamente a su incorporación a este tipo de trabajo y periódicamente con posterioridad, las medidas de especial protección establecidas en el art. 12 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".

Posteriormente, la Sentencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas (Pleno) de 9 de septiembre de 2003 (Sentencia Jaeger), con referencia a la Directiva 93/104, cuyo contenido no ha sufrido variación sustancial en lo que aquí interesa en la Directiva 2003/88, y con cita también de la Sentencia Simap, expresa, entre otras cosas, lo siguiente:

"80. A este respecto, del sistema establecido por la referida Directiva resulta que, si bien el artículo 15 de ésta permite de manera general la aplicación o el establecimiento de disposiciones nacionales más favorables a la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, dicha Directiva precisa en cambio, en su artículo 17, que sólo determinadas disposiciones de ésta enumeradas taxativamente pueden ser objeto de excepciones previstas por los Estados miembros o los interlocutores sociales.

83. En segundo lugar, el artículo 6 de la Directiva 93/104 sólo se menciona en el artículo 17, apartado 1, de ésta, y consta que esta última disposición se refiere a actividades que no tienen ninguna relación con las llevadas a cabo por un médico en los servicios de atención continuada que efectúa en régimen de presencia física en el hospital.

84. Ciertamente, el artículo 18, apartado 1, letra b), inciso i), de la Directiva 93/104 prevé que los Estados miembros podrán no aplicar dicho artículo 6, siempre que respeten los principios generales de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores y que cumplan una serie de requisitos acumulativos enumerados en la referida disposición.

86. En tercer lugar, el artículo 3 de la Directiva 93/104 se menciona, en cambio, en varios de los apartados del artículo 17 de ésta y, en particular, en el apartado 2, punto 2.1, disposición pertinente a efectos del asunto principal, dado que se refiere, en la letra c), inciso i), a «las actividades caracterizadas por la necesidad de garantizar la continuidad del servicio (...), y en particular cuando se trate de (...) servicios relativos a la recepción, tratamiento y/o asistencia médica prestados por hospitales o centros similares (...)».

87. Las particularidades propias de la organización de equipos de asistencia continuada en los hospitales y centros similares se reconocen, por tanto, en la

Directiva 93/104, en la medida en que ésta incluye, en su artículo 17, posibilidades de establecer excepciones en cuanto les concierne.

88. Por ello el Tribunal de Justicia consideró, en el apartado 45 de la sentencia Simap, antes citada, que la actividad de los médicos de los equipos de atención primaria puede entrar en el ámbito de las excepciones previstas en dicho artículo, en la medida en que se cumplan los requisitos enumerados en esta disposición (véase el auto CIG, antes citado, apartado 31).

89. A este respecto, procede señalar que, como excepciones al régimen comunitario en materia de ordenación del tiempo de trabajo establecido por la Directiva 93/104, las excepciones a que se refiere el artículo 17 de ésta deben ser objeto de una interpretación que limite su alcance a lo estrictamente necesario para salvaguardar los intereses que estas excepciones permiten proteger.

90. Además, a tenor del artículo 17, apartado 2, de la Directiva 93/104, la aplicación de tal excepción, en particular por lo que respecta a la duración del descanso diario previsto en el artículo 3 de esta Directiva, está expresamente sujeta al requisito de que se concedan períodos equivalentes de descanso compensatorio a los trabajadores de que se trate, o 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 dichos trabajadores. En virtud del apartado 3 del referido artículo 17, los mismos requisitos son exigibles en caso de que se establezca una excepción a dicho artículo 3 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.

91. Pues bien, por un lado, como ya se ha indicado en el apartado 81 de la presente sentencia, el artículo 17 de la Directiva 93/104 no permite establecer excepciones a las definiciones de los conceptos de «tiempo de trabajo» y de «período de descanso» que figuran en el artículo 2 de esta Directiva, contando como descanso los períodos de inactividad de un médico que está obligado a efectuar su servicio de atención continuada en el propio hospital, por cuanto dichos períodos deben considerarse en su totalidad parte del tiempo de trabajo en el sentido de la referida Directiva.

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 estos períodos, el trabajador no esté sujeto, frente a su empresario, a ninguna obligación que pueda impedirle dedicarse, libre e ininterrumpidamente, a sus propios intereses con objeto de contrarrestar los efectos del trabajo sobre la seguridad y la salud del interesado. Asimismo, tales períodos de descanso deben suceder inmediatamente al tiempo de trabajo que

MINISTRACIÓN  
DE  
JUSTICIA

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 periodo de trabajo y un periodo 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 periodo 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 periodos de trabajo desarrollados sin que entre ellos se intercale el tiempo de descanso necesario 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 periodos 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 93/1 04, 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 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. En general, el hecho de conceder tales descansos únicamente «en otros periodos», que no están vinculados directamente con el periodo de trabajo prolongado debido a 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 periodos equivalentes de descanso compensatorio no sea posible por razones objetivas.

99. Ahora bien, en el presente caso, no se ha sostenido, ni siquiera alegado, en modo alguno que una normativa como la controvertida en el asunto principal pueda incluirse en dicho supuesto.

100. Además, la reducción del periodo de descanso diario de 11 horas consecutivas, que autoriza la Directiva 93/104 en determinadas circunstancias y siempre que se cumplan ciertos requisitos, no puede, en ningún caso, tener por efecto que se sobrepase la duración máxima semanal del trabajo, determinada en el artículo 6 de la misma Directiva, obligando a un trabajador a ejercer sus actividades durante más de 48 horas en promedio, incluidas las horas

extraordinarias, durante cada período de 7 días, aun cuando éste incluya servicios de atención continuada que comprendan períodos en los que el trabajador, aunque se halle disponible en su lugar de trabajo, no realice actividades profesionales efectivas.

101. En efecto, como se ha señalado en el apartado 83 de la presente sentencia, el artículo 17 no permite que se establezcan excepciones al artículo 6 para actividades como las controvertidas en el asunto principal".

Y, en virtud de cuanto ha expuesto,"el Tribunal de Justicia declara:

... 2). La Directiva 93/104 debe asimismo interpretarse en el sentido de que:

-en circunstancias como las del asunto principal, se opone a la normativa de un Estado miembro que, por lo que respecta al servicio de atención continuada efectuado en régimen de presencia física en el hospital, tiene por efecto permitir, según los casos mediante un convenio colectivo o un acuerdo de empresa basado en dicho convenio, la compensación únicamente de los períodos de atención continuada durante los cuales el interesado ha realizado efectivamente una actividad profesional;

-para poder acogerse a las disposiciones que establecen excepciones enumeradas en el artículo 17, apartado 2, punto 2.1, letra c), inciso i), de esta Directiva, una reducción del período de descanso diario de 11 horas consecutivas mediante la prestación de un servicio de atención continuada añadido al tiempo de trabajo normal está sometida al requisito de que se conceda a los trabajadores afectados períodos equivalentes de descanso compensatorio en momentos que sucedan inmediatamente a los períodos de trabajo correspondientes;

-además, tal reducción del período de descanso diario no puede en ningún caso llevar a que se exceda la duración máxima del tiempo de trabajo semanal prevista en el artículo 6 de dicha Directiva".

**TERCERO.-** La regulación del tiempo de trabajo y régimen de descansos del personal estatutario en nuestro Derecho interno, se realiza en la Sección 1ª del Capítulo X de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los Servicios de Salud, en cuya exposición de motivos, como ya hemos explicitado, se afirma que en dicha sección 1ª se lleva a cabo la transposición al sector sanitario de dos Directivas de la Comunidad Europea relativas a la protección de la seguridad y salud de los trabajadores a través de la regulación de los tiempos de trabajo y del régimen de descansos, que son las ya comentadas, con la interpretación dada a las mismas por el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas, máximo intérprete del Derecho Comunitario.

El artículo 52 dispone, con respecto al "Descanso semanal", señala lo siguiente:

"1. El personal tendrá derecho a un período mínimo de descanso ininterrumpido con una duración media de 24 horas semanales, período que se incrementará con el mínimo de descanso diario previsto en el artículo 51.2.

2. El período de referencia para el cálculo del período de descanso establecido en el apartado anterior será de dos meses.

3. En el caso de que no se hubiera disfrutado del tiempo mínimo de descanso semanal en el período establecido en el apartado anterior, se producirá una compensación a través del régimen de descansos alternativos previstos en el artículo 54".

El citado artículo 54, regula el "Régimen de descansos alternativos", disponiendo:



"1. Cuando no se hubiera disfrutado de los períodos mínimos de descanso diario establecidos en esta Ley, se tendrá derecho a su compensación mediante descansos alternativos cuya duración total no podrá ser inferior a la reducción experimentada.

2. La compensación señalada en el apartado anterior se entenderá producida cuando se haya disfrutado, en cómputo trimestral, un promedio semanal de 96 horas de descanso, incluyendo los descansos semanales disfrutados, computando para ello todos los períodos de descanso de duración igual o superior a 12 horas consecutivas.

3. El disfrute de los descansos compensatorios previstos en este artículo no podrá ser sustituido por compensación económica, salvo en los casos de finalización de la relación de servicios o de las circunstancias que pudieran derivar del hecho insular".

Con respecto a la "Determinación de los períodos de referencia", el artículo 57 aclara:

"Siempre que en esta sección se menciona un período de tiempo semanal, mensual o anual, se entenderá referido a semanas, meses o años naturales.

Cuando la mención se efectúa a un período de tiempo semestral, se entenderá referida al primero o al segundo de los semestres de cada año natural".

La Sala de lo Social del Tribunal Supremo ya dictó doctrina unificada, que se refleja en sus sentencias de 10 de marzo, 12 de julio, 22 de septiembre 22 de noviembre de 1999 y 31 de marzo de 2000 (;;;, y), anteriores por tanto a la promulgación del Estatuto Marco, que declaró "el derecho de los médicos a un descanso compensatorio de fin de semana de 36 horas ininterrumpidas, siguientes a la realización de guardias de presencia física". En la de 22 de noviembre de 1999 se recuerda, con cita de la de 22 de septiembre de 1999: "Ese obligatorio descanso mínimo semanal pactado de 36 horas, cuando se proyecta a situaciones como la que ahora ha de resolverse, en la que se realizan guardias de presencia física durante el sábado que concluyen el domingo a las ocho horas, se hace imposible cuando se exige que el lunes lleven a cabo su jornada ordinaria de mañana, por lo que concluye dicha Sentencia en el fundamento cuarto «en el sentido de declarar su derecho a descansar un período mínimo semanal ininterrumpido de 36 horas, de manera que se respete dicho descanso cuando se realizan guardias de presencia física los sábados, que concluyen los domingos a las 8 de la mañana», matizando que «realmente las 36 horas correspondientes al derecho que se reclama terminan el lunes a las 20 horas»".

En cuanto a las Salas de lo Social y de lo Contencioso-Administrativo de los Tribunales Superiores de Justicia, también existen algunos pronunciamientos relativos al descanso inter jornadas y semanal. Así, la Sentencia núm. 72/2005 de la Sala de lo Social 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. Y, en este orden el artículo 6 de la Directiva referida, establece que los estados han de adoptar las medidas necesarias para que la duración media de trabajo semanal no exceda de 48 horas, por cada período de siete días, precisándose en su artículo 16.2 que, para el cálculo del promedio, se han de tomar períodos de referencia que no excedan

de cuatro meses, lo que admite excepciones previstas en el citado precepto, de forma que se puede ampliar el periodo de referencia a doce meses (art. 17.4 y 17.2.1.c.i), debiendo computarse para el citado límite los periodos de guardia de presencia física, en consecuencia, todo el periodo trabajado en la atención continuada por el actor, como al resto de facultativos, aun cuando al interesado se le permita descansar en su lugar de trabajo durante los periodos en que no se soliciten sus servicios.

En atención a lo expuesto, coincidente con lo declarado para los MIR en la sentencia del Tribunal Supremo de fecha 8 de junio de 2001, siendo éste personal laboral al que resulta de aplicación el contenido del artículo 34.3 del ET y no el Estatuto Marco del personal facultativo estatutario, el demandante acredita un derecho a que su jornada de trabajo no exceda de 48 horas semanales, en periodos de siete días, pero con referencia al plazo de doce meses, incluyendo en los trabajados los periodos de guardia de presencia física, lo que con relación al descanso semanal mínimo de 35 horas semanales comunitario (el Estatuto Marco lo eleva a 36), sumando a las 24 horas semanal y a las 11 entre jornadas (el Estatuto lo cifra en 12 horas), del art. 5 de la Directiva, si bien en el art. 16 se especifica que en periodos de referencia para el cálculo de 14 días, en los que deben aparecer dos periodos ininterrumpidos de descanso de 35 horas o uno continuado de 70 horas.

Como señala la sentencia del TJCE de 9 de septiembre de 2003 en el asunto Jaeger, el objeto de la Directiva es garantizar una protección eficaz de la seguridad y de la salud del trabajador, para lo cual debe preverse, en general, una alternancia regular entre un periodo de trabajo y un periodo de descanso. Así, 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 periodo 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. En cambio, una serie de periodos de trabajo desarrollados sin que entre ellos se intercale el tiempo de descanso necesario 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 periodos no puede garantizar correctamente la protección de los intereses de que se trata. Este riesgo es aún más real en el caso del servicio de atención continuada que presta un médico en un centro sanitario, cuando tal servicio se añade al horario de trabajo normal, como en el supuesto del actor. 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, entre los que cabe integrar a los Equipos de Atención Primaria, por la atención continuada que prestan en su zona de salud, debe en principio 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. En el vigente Estatuto Marco se



contemplan tales descansos en los períodos aludidos por la parte recurrente, contemplando otros descansos ligeramente superiores a los referidos, y en cómputo trimestral, algo mejor que el comunitario, lo que está vinculado a la aplicación directa del mismo, si bien, no en lo relativo al semanal al que directiva no admite la excepción de la existencia de dos períodos de 35 horas o uno de 70, admitiendo el artículo 54.2 la suma de períodos de descansos diarios de 12 horas para su cómputo (al que remite el artículo 52), 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. Solamente 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. Esto implica que el mismo razonamiento que ya ha resuelto esta y otras Salas de Tribunales Superiores de Justicia sobre los descansos diarios, es aplicable a los descansos semanales de veinticuatro horas, puesto que en virtud del artículo 17.4 el período de referencia de catorce días del artículo 16 no puede ser excepcionado hasta el límite de doce meses, como sí ocurre con los límites de jornada de 48 horas semanales. Es de aplicación por tanto únicamente lo dispuesto en el artículo 17.2, como ocurre con el artículo 3 (descanso diario), siendo aplicables los mismos parámetros interpretativos, puesto que tampoco resulta compatible con una adecuada protección de la salud el que se pudieran prestar de forma continuada servicios todos los días sin descansos semanales durante varios meses, aunque tales descansos fuesen acumulados posteriormente en términos anuales. El resultado es que los períodos de descanso semanal de veinticuatro horas continuadas, computados en períodos de referencia de catorce días, han de ser disfrutados en dicho período de referencia. No obstante, si no pudieran disfrutarse, al tratarse de personal sanitario y por aplicación del artículo 17.2 de la Directiva, no existiría ilicitud siempre y cuando se proceda a su compensación inmediatamente a continuación de su reducción o pérdida, unidos a un descanso entre jornadas. De esta forma, si durante catorce días solamente se hubiera disfrutado un período de 35 horas de descanso ininterrumpidas, el día número 15 habrá de ser de descanso, unido sin solución de continuidad a un período de once horas de descanso entre jornadas, hasta completar 35 horas continuadas, y todo ello sin menoscabo de los descansos semanales correspondientes al período de catorce días en cuyo inicio se sitúan los descansos del período anterior. Si durante catorce días no se hubiera disfrutado de ningún período de 35 horas de descanso ininterrumpidas, los días números 15 y 16 habrán de ser de descanso, unidos a un período de once horas de descanso entre jornadas, hasta completar 59 horas continuadas y sin menoscabo de los descansos semanales correspondientes al período de catorce días en cuyo inicio se sitúan los descansos del período anterior. De nuevo ha de reiterarse que, conforme al criterio expresado, las guardias médicas presenciales han de computarse como tiempo de trabajo a los efectos de aplicación de este artículo, que es lo que constituye el nudo esencial del conflicto.

En consecuencia no podemos aceptar los argumentos de la Apelante, ya que la cuestión prejudicial a la que aluda ya ha sido resuelta como se recoge en los anteriores razonamientos (siendo trasladables los mismos criterios a todos los supuestos de Atención Médica cuando concurren las mismas circunstancias),

además de las numerosas sentencias nacionales que también han resuelto ya esta cuestión, siendo aplicables los anteriores conceptos a esta cuestión. El recurso debe ser desestimado, aunque estableciendo la limitación de que, al tratarse de personal médico al que le es de aplicación el artículo 17.2 de la Directiva, los descansos pueden no ser disfrutados dentro de los catorce días de referencia que se piden, pero en dicho caso deben disfrutarse inmediatamente a continuación de los mismos, en relación con las limitaciones de jornadas aplicables en virtud de la Directiva 93/104/CEE y el Estatuto Marco”.

En definitiva, y siguiendo la Jurisprudencia europea y la esencia de la normativa aplicable, una serie de períodos de trabajo desarrollados sin que entre ellos se intercale el tiempo de descanso necesario 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.

Así, tanto de los citados preceptos de la Directiva 93/104 /CE del Consejo, modificada por la Directiva 2000/34 /CE, y sustituidas por la Directiva 2003/88 /CE, como de 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 la doctrina contenida en 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), 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, 12 de julio, 22 de septiembre y 22 de noviembre de 1999 y 31 de marzo de 2000, se desprende que el actor tiene derecho a disfrutar de un descanso semanal de treinta y seis horas en un período de referencia de catorce días, sin perjuicio de las excepciones que, justificadamente, pudieran establecerse. Además, en el presente caso no se ha acreditado, ni tan siquiera alegado, la existencia de razones organizativas o asistenciales objetivables que justifiquen la no concesión del descanso semanal.

En coherencia con cuanto se ha expuesto, procede desestimar el recurso de apelación interpuesto, y confirmar la Sentencia recurrida, con imposición de las costas procesales a la parte Apelante conforme a lo previsto en el artículo 139.2 de la Ley de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

Vistos los preceptos legales citados y los demás de general y pertinente aplicación, esta Sala, en nombre de S.M. el Rey y por la autoridad conferida por la Constitución, dicta el siguiente

## FALLO

Que debe desestimar y desestima el recurso de apelación interpuesto por el Servicio Andaluz de Salud contra la sentencia dictada con fecha 15 de diciembre de 2007 por el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo número Dos





MINISTRACIÓN  
DE  
JUSTICIA

de los de Jaén en el Procedimiento Abreviado nº 527/06, con imposición de las costas procesales causadas en esta instancia, a la parte Apelante.

Intégrese la presente sentencia en el libro de su clase y devuélvanse las actuaciones, con certificación de la misma, al Juzgado de procedencia, interesándose acuse de recibo.

Notifíquese esta resolución en la forma prevenida en el Art. 248.4 de la L.O. 6/1.985, de 1 de julio, del Poder Judicial, con advertencia de que, contra la misma, no cabe recurso alguno.

Así, por esta nuestra Sentencia, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.