

Consideraciones sobre la Resolución de 26 de febrero de 2021 del DG de RRHH del SERMAS

I. Cuestión/Consulta

La Resolución de 26 de febrero de 2021 de la Dirección General de Recursos Humanos y Relaciones Laborales del Servicio Madrileño de Salud¹ establece que los períodos de descanso no tendrán la consideración de trabajo efectivo, ni en ningún caso podrán ser tomados en consideración para el cumplimiento de la jornada ordinaria de trabajo.

La interpretación realizada por el SERMAS supone que, si al día siguiente de una jornada de trabajo de 24 horas se tiene derecho al descanso de, al menos, 12 horas consecutivas y estas coinciden con la jornada ordinaria programada, la jornada ordinaria no se realiza; por tanto, esta jornada no realizada no puede ser computada como de trabajo efectivo y, en consecuencia, debe ser realizada en otro momento.

Planteada así la situación, desde MUD se cuestiona si dicha interpretación resulta conforme o no a Derecho.

II. Análisis

El Estatuto Marco del Personal Sanitario establece, en su artículo 46.2.c), que se considerará tiempo de trabajo *«el período en el que el personal permanece en el centro sanitario, a disposición del mismo y en ejercicio efectivo de su actividad y funciones»*. Por su parte, se considerará tiempo de descanso (ex 46.2.e) *«todo período de tiempo que no sea tiempo de trabajo»*. Estas definiciones resultan conformes con la Directiva 2003/88/CE².

En atención a estos conceptos, el período de descanso que coincide con el del desarrollo de la jornada ordinaria no puede ser considerado como tiempo de trabajo. El elemento relevante a estos efectos no es el horario en que se desarrolle, sino la actividad que el trabajador está realizando en realidad; es decir, si no se cumplen los criterios del artículo 46.2.c) -permanecer en el centro sanitario, estar a

¹ por la que se dictan instrucciones sobre el descanso obligatorio de los facultativos y resto de personal que realice guardias de presencia física en las instituciones sanitarias adscritas al servicio madrileño de salud.

² del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo.

disposición de este o en ejercicio efectividad de sus funciones- no es posible considerarlo como tiempo de trabajo a efectos del cómputo.

Esta interpretación fue avalada en su día por la Sala Cuarta del Tribunal Supremo³, que entendió que

«"jornada anual y descanso semanal son dos realidades distintas que no se condicionan mutuamente, por lo que el descanso debe disfrutarse sin detrimento de la jornada; y que, cuando se interfieren, la solución no puede ser la disminución de aquélla en beneficio de éste, sino la armónica adecuación de sus respectivos cumplimientos para que ninguno de ellos quede perjudicado".

Por tanto, la conclusión parece ser que la interpretación realizada por la Instrucción a la hora de no computar el descanso durante el tiempo de jornada ordinaria como de trabajo efectivo resulta conforme a Derecho.

Aunque la Instrucción pueda ser ajustada al Ordenamiento, ello no significa que jurídicamente sea la única opción viable.



LÓPEZ RODÓ & CRUZ FERRER

ABOGADOS

ALCALÁ, 117 28009 MADRID

La presente Nota se realiza conforme a los datos accesibles a la fecha de publicación. Su contenido es un análisis no exhaustivo de carácter general de la consulta planteada y no constituye asesoramiento jurídico.

TEL: (+34) 91 435 08 81 www.lopezrodo.com bufete@lopezrodo.com

³ SSTs, Social, de 16 de diciembre de 2002 y de 20 de mayo de 2003. Aunque es cierto que en este caso la jurisdicción competente sería la contencioso-administrativa, y no la social, no parece haber fundamento normativo que ampare una interpretación distinta.