

TRIBUNAL SUPREMO*Sentencia 274/2026, de 12 de marzo de 2026**Sala de lo Social**Rec. n.º 4301/2024***SUMARIO:**

Dies a quo del plazo de prescripción de un año (art. 59.2 ET) de las acciones derivadas de las eventuales irregularidades en el calendario laboral (solapamiento entre el descanso entre jornadas y el descanso semanal). Trabajador sujeto a turnos rotatorios de mañana y tarde en ciclos de 14 días. Determinación del método correcto para el cómputo del solapamiento entre el descanso semanal y el descanso mínimo entre jornadas, a los efectos de determinar si no se han respetado los tiempos de descanso legalmente establecidos. En el caso analizado, no se está reclamando un exceso de horas trabajadas en relación con un ejercicio determinado, sino una indemnización de daños y perjuicios derivada de un incumplimiento normativo sobre el descanso semanal mínimo y el descanso entre jornadas, aunque dicha indemnización se cuantifique por el salario correspondiente al número de horas de déficit de descanso cada vez que se produce un solapamiento. Si el *dies a quo* ha de cifrarse en el momento en que puede reclamarse la indemnización del daño, entonces ha de comprobarse si con el mero solapamiento de descansos ya se produce la situación de ilicitud que da lugar al derecho indemnizatorio o bien si para concretar la existencia del ilícito o para cuantificar el daño y fijar la indemnización es necesario esperar a una fecha posterior. No hay que olvidar que el principio general es que los déficits de los tiempos de descanso prescritos legal o convencionalmente solamente dan lugar a la consideración como horas extraordinarias de aquellas trabajadas por encima de dichos límites, pero dichas horas extraordinarias no tienen inmediatamente carácter ilegal. Esa ilicitud solamente se produce desde el momento en que concurren dos circunstancias: a) Que esas horas extraordinarias no sean compensadas en descanso dentro del plazo de cuatro meses desde su realización, sino que, por el contrario, hayan de abonarse en metálico b) Que además se llegue a exceder el número máximo de horas extraordinarias computables en cada año natural (80 de acuerdo con la Ley). Solamente desde que concurren ambas circunstancias simultáneamente se producirá una situación de ilicitud que puede dar lugar a una indemnización de daños y perjuicios en favor del trabajador según el daño que conste acreditado. Hasta ese momento la única obligación de la empresa será compensar en descanso o abonar las horas extraordinarias que resulten de la falta de respeto de los descansos, compensación o abono que habrá de hacerse conforme a lo previsto en el convenio colectivo o pacto o, en su defecto, conforme al mínimo legal del artículo 35 del ET. Por tanto, será preciso, en primer lugar, que transcurra como mínimo el periodo de cuatro meses desde la realización de las horas extraordinarias para que se compruebe si las mismas resultantes se han compensado en descanso o han de abonarse en metálico y por ello computarse a efectos del límite anual del número de horas extraordinarias. Y, una vez producida tal circunstancia, la situación de ilicitud que puede dar lugar a un derecho indemnizatorio solamente aparecerá si se excede el máximo de ochenta horas extraordinarias abonadas en metálico durante el año natural, lo que en este caso no consta cuándo pueda haber sucedido. Por otra parte, aunque conste superado el límite, la valoración de la gravedad del daño no podrá precisarse hasta que el año natural haya finalizado y se pueda

Síguenos en...

comprobar cuál ha sido el número de horas extraordinarias computables realizado en exceso sobre el máximo anual. Es más, ese momento no llegará hasta que hayan finalizado los primeros cuatro meses del año natural siguiente, dado que hasta ese momento las horas extraordinarias del último periodo cuatrienal se podrán compensar en descanso, salvo que el convenio colectivo prevea otra cosa. Por tanto, si hasta ese momento final del año no puede precisarse si ha existido ilicitud y la gravedad de la misma, no cabe considerar que la reclamación haya de ejercitarse inmediatamente tras el periodo de catorce días recogido en el artículo 37.1 del ET. *Solapamiento del descanso semanal y el descanso entre jornadas*. El descanso semanal y el descanso diario entre jornadas son mínimos de derecho necesario independientes entre sí. Ello implica que ambos deben respetarse de forma autónoma, sin que sea posible que el disfrute de uno absorba o minore el del otro. No cabe duda de que el descanso entre jornadas se computa por horas desde el final de una jornada hasta el comienzo de la siguiente. Por su parte el descanso semanal también se computa en horas, teniendo en cuenta además que el periodo de cómputo es de catorce días. Esa lógica debe llevar a interpretar que también en el ámbito del artículo 37.1 del ET el día y medio de descanso semanal equivale a 36 horas consecutivas. Aunque el artículo 37.1 del ET, recogiendo una dicción tradicional se refiera a «día y medio ininterrumpido», esa referencia legal la podemos entender hecha a un periodo consecutivo de 36 horas, a las que ha de sumarse el descanso entre jornadas de 12 horas. Por tanto, el método de cómputo acertado, conforme a la naturaleza de estos descansos como periodos temporales consecutivos de descanso efectivo, es el que toma como referencia las horas reales transcurridas entre el final de la última jornada de la semana y el inicio de la primera jornada de la semana siguiente. El método de cómputo por días naturales completos puede conducir a resultados que no reflejan fielmente la realidad del descanso efectivo disfrutado por el trabajador, al hacer depender el resultado del cómputo del momento del día en que finaliza la última jornada. La doctrina correcta es que el descanso semanal garantizado por el artículo 37.1 del ET y el artículo 59.1 del convenio colectivo aplicable debe computarse por horas efectivas de descanso consecutivas, de forma que el período de descanso entre el fin de la última jornada de una semana y el inicio de la primera jornada de la semana siguiente debe ser suficiente para cubrir tanto el descanso diario mínimo (12 horas en el convenio aplicable) como el descanso semanal mínimo (48 horas en dicho convenio), siendo el total requerido de 60 horas. Procede por ello estimar este motivo y fijar la indemnización conforme al método de cómputo por horas efectivas de descanso. (Vid. STSJ de Castilla-La Mancha, Sala de lo Social, de 6 de junio de 2024, rec. núm. 218/2023, casada y anulada en parte por esta sentencia).

PONENTE:

Don Rafael Antonio López Parada.

SENTENCIA

Magistrados/as
SEBASTIAN MORALO GALLEGO
IGNACIO GARCIA-PERROTE ESCARTIN
RAFAEL ANTONIO LOPEZ PARADA
LUISA MARIA GOMEZ GARRIDO
T R I B U N A L S U P R E M O
Sala de lo Social
Sentencia núm. 274/2026

Síguenos en...



Tipo de procedimiento: UNIFICACIÓN DOCTRINA

Número del procedimiento: 4301/2024

Fallo/Acuerdo:

Fecha de Votación y Fallo: 11/03/2026

Ponente: Excmo. Sr. D. Rafael Antonio López Parada

Procedencia: T.S.J. CAST.LA MANCHA SALA SOCIAL

Letrada de la Administración de Justicia: Ilma. Sra. Dña. María Magdalena Hernández-Gil Mancha

Transcrito por: AGS

Nota:

UNIFICACIÓN DOCTRINA núm.: 4301/2024

Ponente: Excmo. Sr. D. Rafael Antonio López Parada

Letrada de la Administración de Justicia: Ilma. Sra. Dña. María Magdalena Hernández-Gil Mancha

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 274/2026

Excmas. Sras. y Excmos. Sres.

D. Sebastián Moralo Gallego

D. Ignacio García-Perrote Escartín

D. Rafael Antonio López Parada

D.ª Luisa María Gómez Garrido

En Madrid, a 12 de marzo de 2026.

Esta Sala ha visto el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la Consejería de Educación, Cultura y Deportes de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha representada y asistida por la Letrada de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, contra la sentencia dictada el 6 de junio de 2024 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha, en el recurso de suplicación núm. 218/2023, formulado contra la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 2 bis de Ciudad Real, de fecha 5 de noviembre de 2021, autos núm. 606/2019, que resolvió la demanda sobre derecho y cantidad interpuesta por D. Sebastián, frente a la Consejería de Educación, Cultura y Deportes de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.

Ha comparecido en concepto de parte recurrida D. Sebastián representado y asistido por el letrado D. Darío García-Catalán Tercero.

Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. Rafael Antonio López Parada.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.

Con fecha 5 de noviembre de 2021 el Juzgado de lo Social núm. 2 bis de Ciudad Real dictó sentencia, en la que se declararon probados los siguientes hechos:

«PRIMERO.- Don Sebastián viene prestando servicios como personal laboral fijo de la Junta de Comunidades de Castilla La Mancha, categoría profesional de ordenanza, desde el 10 de Noviembre de 1986, percibiendo un salario diario de 77,20 euros, en el centro de trabajo "Museo de Ciudad Real" y "Convento La Merced".

Es de aplicación a la relación laboral el VIII Convenio Colectivo para el personal laboral al servicio de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla La Mancha.

SEGUNDO.- Según calendario laboral del año 2018 la jornada comprende 7,5 horas y los servicios se prestan en turnos rotatorios de mañana y tarde en ciclos de dos semanas (14 días).

La primera semana del ciclo se prestan servicios 7 días consecutivos en turno de mañana (M) y la segunda semana 3 días en turno de mañana y se descansan 4 (DS).

En el siguiente ciclo se prestan servicios 7 días consecutivos la primera semana en turno de tarde (T) y 3 días en turno de tarde, descansando 4, en la segunda semana.

Síguenos en...



La primera semana del ciclo se realizan un total de 49 horas y la segunda semana un total de 21 horas.

La jornada de mañana es de 8:00 a 15:00 horas y la de tarde de 15:00 a 22:00 horas, es decir, de siete horas cada una.

TERCERO.- Tras los 7 días consecutivos de trabajo de la primera semana del primer ciclo, descansa el lunes, viernes, sábado y domingo de la segunda semana del ciclo.

Tras los 7 días consecutivos de trabajo la primera semana del segundo ciclo, descansa el lunes, martes, sábado y domingo.

CUARTO.- El 30.6.2020 tras queja presentada por el actor el 17 de junio de 2019 sobre el promedio del cómputo de la jornada semanal, la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de Ciudad Real, informó que había requerido a la Junta de Comunidades de Castilla La Mancha el cumplimiento estricto de lo establecido en el art. 55.1, relativo a la jornada ordinaria máxima de trabajo, tras analizar el apartado 4 del art. 55 del VIII Convenio Colectivo del personal laboral de la Administración de la Junta, que establece que *"Queda establecida una distribución irregular de la jornada de trabajo a lo largo del año para los siguientes centros de trabajo o colectivos:*

-Centros de Educación Especial y Centros con residencia.

-Residencias Escolares.

-Personal de la Consejería de Fomento que preste servicios en trabajos de conservación de la red viaria, cuya jornada se distribuirá de acuerdo con lo previsto en la disposición adicional decimoséptima.

El establecimiento de una distribución irregular de la jornada de trabajo a lo largo del año no ampara la modificación sustancial de la misma, debiendo estarse en estos casos a lo dispuesto en el art. 50 sobre modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

Por acuerdo de la Comisión Negociadora se podrá establecer una distribución irregular para otros centros de trabajo o colectivos del personal laboral".

QUINTO.- Se ha agotado la vía administrativa previa.»

En dicha sentencia aparece la siguiente parte dispositiva:

«Que estimando parcialmente la demanda entablada por DON Sebastián frente a la CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTES DE LA JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA LA MANCHA, CONDENO a la Consejería demandada a abonar al demandante la cantidad de 3.208,8 euros euros, absolviéndola del resto de pedimentos formulados en su contra.»

SEGUNDO.

Frente a esa resolución se interpuso recurso de suplicación por la representación de la Consejería de Educación, Cultura y Deportes de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha, la cual dictó sentencia el 6 de junio de 2024, en la que consta el siguiente fallo:

«Que estimando en parte el recurso de suplicación interpuesto por la CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTES DE LA JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA-LA MANCHA, y desestimando el formulado por el demandante D. Sebastián, contra sentencia de 5 de noviembre de 2021, dictada en el proceso 606/2019 del Juzgado de lo Social nº 2 Bis de Ciudad Real, sobre reclamación de cantidad, siendo recurridos los antes mencionados; revocamos en parte la citada sentencia en el sentido de fijar la cuantía indemnizatoria a abonar al demandante en 1.360,80 €, sin expresa declaración sobre costas procesales.»

TERCERO.

Por la representación legal de la Consejería de Educación, Cultura y Deportes de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha se formalizó el presente recurso de casación para unificación de doctrina ante la misma Sala de Suplicación.

A los efectos de sostener la concurrencia de la contradicción exigida por el art. 219.1 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS), la recurrente propuso como sentencia de contraste la dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha de 8 de

Síguenos en...



marzo de 2024 (RSU 2247/2022) y sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Canarias (sede Las Palmas de 27 de marzo de 2015 (RSU 1173/2014).

CUARTO.

Por providencia de esta Sala se procedió a admitir a trámite el presente recurso de casación para la unificación de doctrina, y por diligencia de ordenación se dio traslado del mismo a la parte recurrida para que formalizara su impugnación en el plazo de quince días.

Por la representación de D. Sebastián se presentó escrito de impugnación, y por el Ministerio Fiscal se emitió informe en el sentido de considerar el recurso improcedente.

QUINTO.

Instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente, se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 11 de marzo de 2026, en cuya fecha tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.

1.En el presente recurso de casación para la unificación de doctrina se plantean dos cuestiones controvertidas. La primera consiste en determinar el dies a quo del plazo de prescripción de las acciones derivadas de las eventuales irregularidades en el calendario laboral de 2018 aplicado al trabajador recurrido. La segunda consiste en establecer el método correcto para el cómputo del solapamiento entre el descanso semanal y el descanso mínimo entre jornadas, a los efectos de determinar si no se han respetado los tiempos de descanso legalmente establecidos.

2.El trabajador, personal laboral fijo con la categoría de ordenanza al servicio de la Consejería de Educación, Cultura y Deportes de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, destinado en el "Museo de Ciudad Real-Convento de la Merced", presentó demanda frente a la citada Consejería en reclamación de derecho y cantidad en la que se pedía la declaración del derecho del actor a no realizar una jornada superior a los límites legales y convencionales, a no trabajar más de dos fines de semana consecutivos, a no ver minorado el descanso semanal de dos días por la yuxtaposición con el descanso diario y a que se respetase el descanso mínimo de 12 horas entre jornadas. Asimismo pedía la condena a la demandada al abono de las cuantías indemnizatorias por los daños y perjuicios derivados del calendario laboral de 2018. Los fundamentos de la pretensión radicaban en el exceso de jornada semanal respecto de la Directiva 2003/88/CE y del artículo 55.1 del VIII Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha (37,5 horas), derivado de las semanas alternas de 49 horas impuestas por el calendario; la vulneración del artículo 59.2 b) del Convenio, relativo a la limitación de trabajo en más de dos fines de semana consecutivos para el personal a turnos; y el solapamiento indebido del descanso diario de 12 horas con el descanso semanal, contraviniendo el artículo 59.1 del Convenio.

El Juzgado de lo Social n.º 2 de Ciudad Real, en autos n.º 606/2019, dictó sentencia de fecha 5 de noviembre de 2021 en la que, tras desestimar las excepciones de inadmisibilidad por falta de acción y de prescripción opuestas por la demandada, estimó parcialmente la demanda y condenó a la Consejería demandada al abono de 3.208,80 euros. La sentencia declaró probado que el calendario de 2018 establecía turnos rotatorios de mañana y tarde en ciclos de 14 días (con una primera semana de 7 días consecutivos, 49 horas y una segunda de 3 días de trabajo y 4 de descanso, 21 horas, siendo los días de descanso en la segunda semana el lunes, viernes, sábado y domingo). En cuanto al fondo, apreció exceso de jornada en semanas alternas por no estar el centro incluido en la lista del artículo 55.4 del Convenio (1.848 euros de indemnización, resultado de multiplicar 330 horas de exceso por 5,6 euros por hora); descartó vulneración en materia de trabajo en fines de semana consecutivos; y, apreció un solapamiento del descanso semanal con el descanso entre jornadas de 243 horas (1.360,8 euros de indemnización, resultado de multiplicar 243 horas por 5,6 euros por hora).

Síguenos en...



3. Contra esa sentencia interpusieron recurso de suplicación tanto la Consejería de Educación, Cultura y Deportes de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha como el trabajador demandante. La sentencia de 6 de junio de 2024 de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha (rec. nº 218/2023) estimó parcialmente el recurso de la Consejería demandada y desestimó el del trabajador. La sentencia revocó parcialmente la de instancia y solamente mantuvo la indemnización total en 1.360,80 euros por el último concepto. El Tribunal Superior de Justicia confirmó el criterio sobre el dies a quo de la prescripción (fijándolo en la finalización del año natural 2018) y el relativo al solapamiento de descanso entre jornadas y descanso semanal, sin bien revocó la indemnización por exceso de jornada semanal por entender que el exceso quedó compensado con los descansos posteriores, no existiendo por ello perjuicio económico indemnizable.

4. Contra la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha interpone recurso de casación para la unificación de doctrina la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha articulando dos motivos al amparo de la letra e del artículo 207 LRJS, el primero por infracción de los artículos 59.1 y 2 del Estatuto de los Trabajadores y el segundo por infracción de los artículos 34 y 37 del ET y del artículo 59 del Convenio.

5. El trabajador presenta escrito de impugnación oponiéndose a la estimación del recurso.

6. El Ministerio Fiscal informa desfavorablemente la estimación del recurso, considerando que no se ha producido la prescripción del derecho reclamada por la Administración recurrente y, en relación con el segundo punto, considera que no concurre la preceptiva contradicción con la sentencia de contraste.

SEGUNDO.

1. Comenzando con la cuestión relativa a la prescripción debemos examinar el requisito de contradicción exigido por el art. 219 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social en relación con la sentencia de contraste alegada, la dictada por la misma Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha el 8 de marzo de 2024, rec. núm 2247/2022. El presupuesto procesal de contradicción establecido en el artículo 219.1 LRJS no surge de una comparación abstracta de doctrinas al margen de la identidad de las controversias, sino de una oposición de pronunciamientos concretos recaídos en conflictos sustancialmente iguales [por todas, sentencias del TS 861/2022, de 26 de octubre (rcud 4665/2019); 893/2022, de 10 de noviembre (rcud 2882/2021); y 968/2022, de 20 de diciembre (rcud 2984/2021)].

2. Ya hemos explicado el contenido de la sentencia recurrida. En la sentencia de contraste el mismo trabajador había reclamado en la instancia, entre otros conceptos, una indemnización de 3.280,75 euros por solapamiento entre el descanso semanal y el descanso entre jornadas y el Juzgado de lo Social en base a unos hechos idénticos a los aquí enjuiciados, pero referidos al año 2015. El Juzgado de lo Social consideró prescrita la reclamación por aquellos solapamientos anteriores en más de un año a la interposición de la demanda. Recurrida aquella sentencia por el trabajador, alegó entre otros motivos la indebida aplicación de la prescripción, considerando que la misma debió computarse a partir de que concluyó el calendario laboral del año 2015. El Tribunal Superior desestimó este motivo porque consideró que el plazo de prescripción de las acciones debe computarse desde el momento en que las mismas pudieron ejercitarse y en relación al concepto de no haber disfrutado del necesario descanso entre jornadas dice que la reclamación puede ejercitarse a partir del momento en que sucede tal circunstancia, sin que exista motivo alguno para demorarlas a la conclusión del calendario.

3. La comparación de ambas resoluciones pone de manifiesto la concurrencia de la contradicción exigida por el artículo 219 LRJS. En la sentencia recurrida se estima que el plazo de prescripción debe comenzar a correr al final del año porque sólo entonces pueden determinarse los descansos que se han solapado dentro de la anualidad. No es sino a la finalización del año cuando el trabajador puede realizar la estimación y concreción de las horas que se han solapado en los descansos de 48 horas, y ordinarios entre jornadas, y efectuar ante

Síguenos en...



la falta de compensación obligada por la empresa, la reclamación económica de los perjuicios que ello le ha ocasionado. En cambio en la sentencia de contraste, dictada por la misma, Sala, se entiende que la reclamación puede interponerse ya cuando se produce cada solapamiento. Existe, por tanto, identidad sustancial de hechos, pretensiones y fundamentos con pronunciamientos contradictorios, concurriendo el presupuesto de contradicción que habilita el presente recurso en relación con este punto.

TERCERO.

1. Analizamos por tanto dicha cuestión sobre la que concurre la preceptiva contradicción. El primer motivo del recurso de casación para la unificación de doctrina, al amparo de la letra e del art. 207 LRJS, denuncia la infracción de los artículos 59.1 y 59.2 del Estatuto de los Trabajadores. La Administración recurrente sostiene que el dies a quo del plazo de prescripción anual de la acción para reclamar los daños y perjuicios derivados de las irregularidades en el calendario laboral de 2018 por el solapamiento entre el descanso entre jornadas y el descanso semanal debe computarse desde el momento en que se produce cada solapamiento y no desde la finalización del año natural. Dice la recurrente que lo reclamado es una indemnización por la vulneración del derecho al descanso y no una prestación por la realización de un exceso de jornada, de manera que el derecho a reclamar nace en el momento en que se produce tal vulneración, sin que quepa posponer el ejercicio del derecho a reclamar a la finalización de la anualidad correspondiente.

2. El artículo 59.2 del Estatuto de los Trabajadores establece que el plazo de prescripción de un año para exigir el cumplimiento de las obligaciones de tracto único que no hayan podido ejercitarse desde el momento en que la acción pudo ejercitarse comenzará a correr desde el día en que la acción pudo ejercitarse, siendo la regla general que el plazo de prescripción es de un año para las acciones derivadas del contrato de trabajo. En este caso, como correctamente señala la Administración recurrente, no se está reclamando un exceso de horas trabajadas correspondiente al ejercicio 2018, sino una indemnización de daños y perjuicios derivada de un incumplimiento normativo sobre el descanso semanal mínimo y el descanso entre jornadas, aunque dicha indemnización se cuantifique por el salario correspondiente al número de horas de déficit de descanso cada vez que se produce un solapamiento.

3. Si el dies a quo ha de cifrarse en el momento en que puede reclamarse la indemnización del daño, entonces hemos de comprobar si con el mero solapamiento de descansos ya se produce la situación de ilicitud que da lugar al derecho indemnizatorio o bien si para concretar la existencia del ilícito o para cuantificar el daño y fijar la indemnización es necesario esperar a una fecha posterior.

En principio y de acuerdo con el régimen legal resultante de los artículos 34 y 35 del Estatuto de los Trabajadores, la realización de horas en exceso derivadas de la falta de cumplimiento del mínimo de descanso semanal y diario por el indebido solapamiento producido en el calendario laboral solamente daría lugar a que las horas de descanso faltantes deban considerarse como horas extraordinarias, conforme al artículo 35.1 del Estatuto de los Trabajadores. El artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores establece los criterios sobre jornada máxima legal, tanto en términos de número de horas semanales anualizado, como en términos de descansos obligatorios. Una vez que la empresa fija la jornada real respetando tales límites, el artículo 35 nos dice que los excesos sobre la jornada fijada (o los excesos que esa jornada fijada tengan sobre la jornada máxima prescrita en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores), deben compensarse como horas extraordinarias, bien en descanso dentro de los cuatro meses posteriores a su realización, si no hay un pacto expreso, bien en metálico cuando no se compensen en descanso. Si se produce la compensación en descanso, conforme dispone el artículo 35.2 del Estatuto de los Trabajadores, esas horas extraordinarias no computan a efectos del límite anual de 80 horas extraordinarias, mientras que si se compensan en metálico sí computan y por tanto la ilicitud resultaría, a priori, de la superación del límite máximo de ochenta horas extraordinarias anuales.

Por tanto el principio general es que los déficits de los tiempos de descanso prescritos legal o convencionalmente solamente dan lugar a la consideración de como horas extraordinarias de aquellas trabajadas por encima de dichos límites, pero dichas horas

extraordinarias no tienen inmediatamente carácter ilegal. Esa ilicitud solamente se produce desde el momento en que concurren dos circunstancias:

a) Que esas horas extraordinarias no sean compensadas en descanso dentro del plazo de cuatro meses desde su realización, sino que, por el contrario, hayan de abonarse en metálico

b) Que además se llegue a exceder el número máximo de horas extraordinarias computables en cada año natural (80 de acuerdo con la Ley).

Solamente desde que concurren ambas circunstancias simultáneamente se producirá una situación de ilicitud que puede dar lugar a una indemnización de daños y perjuicios en favor del trabajador según el daño que conste acreditado. Hasta ese momento la única obligación de la empresa será compensar en descanso o abonar las horas extraordinarias que resulten de la falta de respeto de los descansos, compensación o abono que habrá de hacerse conforme a lo previsto en el convenio colectivo o pacto o, en su defecto, conforme al mínimo legal del artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores (y, en su caso, convenio número uno de la Organización Internacional del Trabajo).

Es cierto no obstante que el artículo 6.b de la Directiva 2003/88 toma en consideración las horas completas trabajadas (horas ordinarias y extraordinarias) para aplicar a las mismas el límite de duración media máxima de la jornada semanal, pero esta cuestión es ajena a esta litis porque no se plantea que se haya producido una superación de esa duración máxima teniendo en cuenta que el precepto dice que es una "duración media". Por otra parte no es este problema el que se plantea en este recurso, limitado al problema de determinar si se ha respetado el descanso semanal previsto en el convenio colectivo, que es de 48 horas ininterrumpidas cada semana computadas en periodos de catorce días.

4.Por tanto será preciso en primer lugar que transcurra como mínimo el periodo de cuatro meses desde la realización de las horas extraordinarias para que se compruebe si las mismas resultantes se han compensado en descanso o han de abonarse en metálico y por ello computarse a efectos del límite anual del número de horas extraordinarias. Y, una vez producida tal circunstancia, la situación de ilicitud que puede dar lugar a un derecho indemnizatorio solamente aparecerá si se excede el máximo de ochenta horas extraordinarias abonadas en metálico durante el año natural, lo que en este caso no consta cuándo pueda haber sucedido. Por otra parte, aunque conste superado el límite, la valoración de la gravedad del daño no podrá precisarse hasta que el año natural haya finalizado y se pueda comprobar cuál ha sido el número de horas extraordinarias computables realizado en exceso sobre el máximo anual. Es más, ese momento no llegará hasta que hayan finalizado los primeros cuatro meses del año natural siguiente, dado que hasta ese momento las horas extraordinarias del último periodo cuatrienal se podrán compensar en descanso, salvo que el convenio colectivo prevea otra cosa.

Por tanto, si hasta ese momento final del año no puede precisarse si ha existido ilicitud y la gravedad de la misma, no cabe considerar que la reclamación haya de ejercitarse inmediatamente tras aquel periodo de catorce días (puesto que el descanso semanal se computa por periodos de catorce días, según el artículo 37.1 ET y el artículo 59 del convenio colectivo de aplicación). Debemos por ello desestimar este motivo de recurso.

CUARTO.

1.Pasamos por tanto a analizar la existencia de contradicción en relación con la segunda cuestión que se plantea en el recurso, relativa al solapamiento del descanso semanal y el descanso entre jornadas. El recurso invoca como sentencia de contraste la n.º 571/2015 de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Canarias, sede de Las Palmas de Gran Canaria, de 27 de marzo de 2015, rec n.º 1173/2014.

2.En el caso de la sentencia aquí recurrida el trabajador realizaba ciclos de 14 días con turnos rotatorios de mañana y tarde, en los que se alternaba una semana de 7 días consecutivos con una segunda semana de 3 días de trabajo y 4 de descanso. En el primer ciclo la primera semana se hacía en turno de mañana de 8 a 15 horas de lunes a domingo y la segunda en turno de mañana también de 8 a 15 horas martes, miércoles y jueves. En el segundo ciclo la primera semana se hacía en turno de tarde de 15 a 22 horas de lunes a domingo y la segunda en turno de tarde también de 15 a 22 horas miércoles, jueves y viernes.

Síguenos en...

Debemos partir de la prohibición de solapamiento entre los dos tipos de descanso (descanso diario o entre jornadas y descanso semanal), puesto que esa es la interpretación correcta de la Directiva 2003/88/CE, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, que expresamente dice en su artículo 5 que el descanso semanal consiste en 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. Es decir, el descanso semanal no se puede solapar con el descanso diario, tal y como dice el Tribunal de Justicia de la Unión Europea en su sentencia de 2 de marzo de 2023 en el asunto C-477/21, MAV-START Vasúti Személyszállító Zrt.. Así dice:

"38. A este respecto, procede señalar, en primer lugar, que esta Directiva establece el derecho al descanso diario y el derecho al descanso semanal en dos disposiciones distintas, a saber, respectivamente, en el artículo 3 y en el artículo 5 de esta. Ello indica que se trata de dos derechos autónomos que, como señaló el Abogado General, en esencia, en los puntos 49 a 51 de sus conclusiones, persiguen objetivos distintos, que consisten, en el caso del descanso diario, en permitir que el trabajador pueda apartarse de su entorno laboral durante un número determinado de horas que no solo deben ser consecutivas, sino que también deben suceder directamente a un período de trabajo y, en relación con el descanso semanal, en permitir que el trabajador descanse en cada período de siete días. 39. Por consiguiente, es preciso garantizar a los trabajadores el disfrute efectivo de cada uno de estos derechos. 40. En segundo lugar, procede recordar, como se desprende de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia citada en el apartado 35 de la presente sentencia, que los criterios definidos por los Estados miembros para garantizar la aplicación de las disposiciones de la Directiva 2003/88 no pueden vaciar de contenido los derechos consagrados en el artículo 31, apartado 2, de la Carta y en los artículos 3 y 5 de dicha Directiva. A este respecto, procede señalar que una interpretación según la cual el descanso diario forma parte del descanso semanal equivaldría a vaciar de contenido el derecho al descanso diario previsto en el artículo 3 de la referida Directiva, privando al trabajador del disfrute efectivo del período de descanso diario previsto en esa disposición cuando disfruta de su derecho al descanso semanal. 41. A este respecto, es preciso señalar que el artículo 5, párrafo primero, de la Directiva 2003/88 no se limita a fijar globalmente un período mínimo en concepto de derecho al descanso semanal, sino que precisa, además, que a este período se añade el que debe reconocerse en virtud del derecho al descanso diario, subrayando así el carácter autónomo de estos dos derechos. Ello confirma que no se prevé que el derecho al descanso semanal incluya, en su caso, el período correspondiente al derecho al descanso diario, sino que debe reconocerse además de este último derecho. 42. Por otra parte, debe quedar asegurado el efecto útil de la totalidad de los derechos conferidos a los trabajadores por la Directiva 2003/88, lo que necesariamente implica la obligación para los Estados miembros de garantizar el respeto de cada una de las disposiciones mínimas establecidas en esta Directiva (sentencia de 11 de abril de 2019, Syndicat des cadres de la sécurité intérieure, C-254/18, EU:C:2019:318, apartado 33). 43. De ello se deduce que el período de descanso diario, previsto en el artículo 3 de la Directiva 2003/88, no se añade a las 24 horas de descanso previstas en el artículo 5 de esta Directiva para formar un período total de descanso semanal de al menos 35 horas, sino al período de descanso semanal, autónomo y distinto, de al menos 24 horas previsto en dicha disposición. 44. De todas las consideraciones anteriores resulta que el artículo 5 de la Directiva 2003/88, en relación con el artículo 31, apartado 2, de la Carta, debe interpretarse en el sentido de que el descanso diario previsto en el artículo 3 de esta Directiva no forma parte del período de descanso semanal contemplado en dicho artículo 5, sino que se añade a este".

Ese cómputo diferenciado de ambos descansos, que proscribe su solapamiento, ya era criterio adoptado por la jurisprudencia de esta Sala Cuarta (por ejemplo, sentencias de 10 de octubre de 2005, rcud 155/2004, 25 de septiembre de 2008, rec 109/2007, 23 de octubre de 2008, rec 151/2006, 13 de julio de 2012, rec. 3097/2011 ó de 14 de abril de 2014, rec 1665/2013).

Por consiguiente para computar el descanso semanal disfrutado por el trabajador en este régimen de jornada hay que descontar previamente el tiempo de descanso diario posterior a la finalización de cada día de trabajo, que es de un mínimo 12 horas (artículo 34.3 del Estatuto de los Trabajadores). El cálculo que resulta de los hechos declarados probados, a los que nos hemos de atener, es el siguiente:

Por tanto en este caso la primera semana entraba a trabajar el lunes a las 8 y terminaba el domingo a las 15 horas, volviendo a trabajar la semana siguiente el martes a las 8 horas, mediando por tanto entre el domingo a las 15 y el martes a las 8 un total de 41 horas. Si restamos las 12 horas de descanso entre jornadas quedarían 29 horas.

Esa semana terminaba de trabajar el jueves a las 15 horas y volvía a trabajar la siguiente el lunes a las 15 horas, esto es, 96 horas más tarde. Si restamos las 12 horas de descanso entre jornadas quedarían 84 horas.

Esa semana trabaja desde el lunes a las 15 horas hasta el domingo a las 22 horas. Volvía a trabajar el miércoles a las 15 horas, con lo que entre el domingo a las 22 horas y el miércoles a las 15 horas transcurren 65 horas. Si restamos las 12 horas de descanso entre jornadas quedarían 53 horas.

Finalmente esa semana termina de trabajar el viernes a las 22 horas y se vuelve a incorporar al trabajo el lunes a las 8 horas, esto es, 58 horas más tarde. Si restamos las 12 horas de descanso entre jornadas quedarían 46 horas.

El artículo 59.1 del convenio colectivo garantiza un descanso semanal ininterrumpido de 48 horas. El trabajador sostenía que ese descanso semanal ininterrumpido de 48 horas no se cumplía y la Sala de lo Social de Castilla-La Mancha así lo entendió, considerando que el descanso semanal debe comprender días naturales completos (de 00:00 a 24:00 horas), de forma diferenciada al descanso diario. En concreto dice la Sala a quo lo siguiente:

"En la sentencia de instancia se realiza el denominado cómputo por horas, según el cual se computa primero el descanso entre jornadas, desde el término de la jornada, para enlazar con el descanso semanal (así, la sentencia, tomando como referencia el día 03/01/2016, el cálculo sería: "saliendo el día 3 a las 22:00 horas, se inicia el descanso diario entre jornadas de doce horas, desde dicha hora hasta las 10:00 de la mañana del día 4 de enero, comenzando a partir de las 10:00 horas el descanso semanal, de modo que las 48 horas de descanso semanal, finalizarían a las 10:00 horas del día 6 de enero. Pues bien, como quiera que el día 6 comienza la jornada en turno de tarde y por tanto a las 15:00 horas, tenemos que hay un exceso de descanso de 5 horas, desde luego lo que se cumple con pulcritud es las 12 horas de descanso entre jornadas, y a continuación más de las 48 horas semanales sin solapamiento alguno"). Debe hacerse notar que según tal cálculo, el periodo de descanso semanal se traslada en parte al día 6, que es laborable. Sin embargo, la aplicación práctica de las normas relativas a los descansos entre jornadas (12 horas) y el descanso semanal (48 horas) según la interpretación jurisprudencial, implica que el cómputo de los días de descanso han de realizarse en su totalidad y de forma continuada (así, cada día de descanso comienza a las 00:00 horas y concluye a las 24:00 horas de ese día). De ese modo, siguiendo el ejemplo anterior, la jornada del día 3 de enero concluye a las 22:00 horas, y el descanso de 12 horas a las 10:00 horas del día 4 de enero, pero el descanso semanal comienza ese mismo día 4 a las 00:00 horas, por lo que hay un solapamiento de 10 horas, siempre que coincida el término de una jornada de tarde con el comienzo de un descanso semanal. Lo mismo ocurre cuando se trata de una jornada de mañana. Así, el día 17 de enero/2016 la jornada concluye a las 15 horas y el descanso entre jornadas a las 03:00 horas del día 18; pero ese mismo día comienza el descanso semanal a las 00:00 horas, con lo que hay un solapamiento de 3 horas, siempre que coincida el término de una jornada de mañana con el comienzo de un descanso semanal".

3.La sentencia de contraste, n.º 571/2015 de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Canarias, de 27 de marzo de 2015 (recurso n.º 1173/2014), resuelve la pretensión de un trabajador con la categoría de peón de limpieza que prestaba servicios en jornada nocturna de 23:00 a 6:00 horas de domingo a jueves, y el viernes de 23:00 a 4:00 horas de la madrugada del sábado. El trabajador consideraba que se producía un solapamiento de descansos al considerar que entre la salida del sábado (4:00 horas) y la entrada del domingo (23:00 horas) solo transcurrían 43 horas, insuficientes para cubrir la suma de las 12 horas del descanso diario y las 36 horas de descanso semanal. El Tribunal Superior de Justicia estimó el recurso del trabajador, reconociendo el derecho a percibir una indemnización por el defecto de 5 horas de descanso semanal en cada semana. Para ello aplicó un método de cómputo basado en las horas reales transcurridas entre el final de una jornada y el inicio de la siguiente, determinando si en ese período se habían respetado tanto el descanso diario (12 horas) como el semanal (36 horas), totalizando 48 horas y determinó que faltaban 5 horas.

Síguenos en...



4.La comparación entre ambas resoluciones revela una contradicción sobre el método de cálculo de las horas realizadas en exceso en caso de solapamiento. El modo de cómputo del descanso semanal debiera ser idéntico en cuanto en todo caso se trata de horas ininterrumpidas (36 en el caso de la sentencia de contraste, 48 horas en este supuesto, lo que no constituye una diferencia sustancial), existe una prohibición de solapamiento con el descanso diario de doce horas y además se permite el cómputo del descanso semanal por periodos de catorce días. La dificultad de conciliar el concepto de "ininterrumpido" con la acumulación por periodos de catorce días se plantea en los mismos términos. Por tanto apreciamos la necesaria contradicción entre ambos supuestos.

QUINTO.

1.El segundo motivo del recurso de casación para la unificación de doctrina, también al amparo de la letra e del art. 207 LRJS, denuncia la infracción de los artículos 34 y 37 del Estatuto de los Trabajadores y del artículo 59 del VIII Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha. La parte recurrente sostiene que el descanso semanal debe computarse por horas consecutivas (48 horas) acumuladas a las 12 horas de descanso diario entre jornadas, sin que sea jurídicamente procedente el método de cómputo por días naturales completos adoptado por la sentencia recurrida.

2.El artículo 37.1 del Estatuto de los Trabajadores garantiza a los trabajadores un descanso semanal, acumulable por periodos de hasta catorce días, de día y medio ininterrumpido. El artículo 34.3 ET fija un descanso mínimo entre jornadas de doce horas. La Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, establece en su artículo 5 un período de descanso semanal mínimo ininterrumpido de 24 horas por cada período de 7 días, al que se añade el descanso diario de 11 horas previsto en el artículo 3, con lo que el total asciende a 35 horas (o 36 horas conforme al ET). El artículo 59.1 del VIII Convenio Colectivo del Personal Laboral de la JCCM establece un descanso semanal de 48 horas ininterrumpidas.

Como hemos visto el descanso semanal y el descanso diario entre jornadas son mínimos de derecho necesario independientes entre sí. Ello implica que ambos deben respetarse de forma autónoma, sin que sea posible que el disfrute de uno absorba o minore el del otro. No cabe duda de que el descanso entre jornadas se computa por horas desde el final de una jornada hasta el comienzo de la siguiente, puesto que así lo establece literalmente el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 3 de la Directiva 2003/88/CE (aunque ésta lo cifre en un mínimo de 11 horas). Por su parte el descanso semanal también se computa en horas según el artículo 5 de la Directiva (24 horas) y según el artículo 49 del convenio colectivo (48 horas), teniendo en cuenta además que el periodo de cómputo es de catorce días (artículos 16.a de la Directiva, 37 del Estatuto de los Trabajadores y 59 del convenio colectivo). Esa lógica debe llevar a interpretar que también en el ámbito del artículo 37.1 del Estatuto de los Trabajadores el día y medio de descanso semanal equivale a 36 horas consecutivas. La Directiva 2003/88 se remite a un cómputo por horas y lo mismo hace el convenio colectivo aplicable. Aunque el artículo 37.1 ET, recogiendo una dicción tradicional se refiera a "día y medio ininterrumpido", esa referencia legal la podemos entender hecha a un periodo consecutivo de 36 horas, a las que ha de sumarse el descanso entre jornadas de 12 horas. En las sentencias de esta Sala Cuarta citadas en las que se aplica la prohibición del solapamiento del descanso diario y semanal el cómputo lo hemos hecho siempre en horas. En definitiva lo que ocurre es que el artículo 37.1 del Estatuto de los Trabajadores recoge la literalidad de la norma tradicional, pero que hoy en día ha de interpretarse como referida a horas y no a días naturales.

Por tanto, el método de cómputo correcto, conforme a la naturaleza de estos descansos como periodos temporales consecutivos de descanso efectivo, es el que toma como referencia las horas reales transcurridas entre el final de la última jornada de la semana y el inicio de la primera jornada de la semana siguiente. El método de cómputo por días naturales completos adoptado por la sentencia recurrida puede conducir a resultados que no reflejan fielmente la realidad del descanso efectivo disfrutado por el trabajador, al hacer depender el resultado del cómputo del momento del día en que finaliza la última jornada.

La doctrina correcta es que el descanso semanal garantizado por el artículo 37.1 ET y el artículo 59.1 del Convenio Colectivo aplicable debe computarse por horas efectivas de

Síguenos en...

descanso consecutivas, de forma que el período de descanso entre el fin de la última jornada de una semana y el inicio de la primera jornada de la semana siguiente debe ser suficiente para cubrir tanto el descanso diario mínimo (12 horas en el Convenio aplicable) como el descanso semanal mínimo (48 horas en dicho Convenio), siendo el total requerido de 60 horas. Procede por ello estimar este motivo y fijar la indemnización conforme al método de cómputo por horas efectivas de descanso.

3. Ahora bien, de la aplicación de ese método de cálculo no resulta, como pretende la Administración recurrente, la desestimación de la demanda. El convenio colectivo fija un descanso semanal mínimo de 48 horas ininterrumpidas, a las que hay que sumar el descanso entre jornadas. Permite acumular dicho descanso semanal en periodos de catorce días, en cuyo caso tendría que existir cada dos semanas un periodo de descanso de 96 horas ininterrumpidas. En ambos casos habría que adicionar el descanso entre jornadas de doce horas, resultando en dos descansos de 60 horas o en un único descanso de 108 horas cada dos semanas. Del sistema de organización que hemos visto anteriormente resulta que no se han acumulado los descansos en un único periodo de 108 horas, de manera que el parámetro son descansos semanales de 60 horas. En este caso dentro de cada ciclo existen dos semanas en que se respeta el mínimo de 60 horas, pero existen otras dos semanas en que no se alcanza ese mínimo, en una faltan 19 horas de descanso semanal y en otra faltan 2 horas. Es decir, que en cada ciclo de cuatro semanas (dos de mañana y dos de tarde) aparecen 21 horas de déficit del descanso semanal fijado en el convenio colectivo. No cabe su compensación con otras horas de exceso sobre el mínimo en las otras semanas, porque ello implicaría inaplicar la exigencia de que se trate de periodos de 48 horas ininterrumpidas.

Lo que resulta por tanto es la necesidad de un nuevo cálculo de la indemnización en base al número de horas de déficit de descanso semanal así calculadas. No se cuestiona el concreto cálculo (que ni se expresa en la sentencia del Tribunal Superior de Justicia ni en el recurso), ni la forma de compensación, pese a la regulación específica que el artículo 60 del convenio colectivo contiene para las horas extraordinarias, ni que la organización del trabajo no permita el disfrute de los descansos semanales ininterrumpidos de 48 horas a efectos del artículo 59.1 del convenio. La corrección del cálculo con los datos concretos y la nueva fijación de la indemnización en base a los parámetros no cuestionados que se han aplicado en la sentencia recurrida deberá llevarse a cabo por tanto en fase de ejecución de sentencia.

SEXTO.

1. Lo anteriormente razonado, oído el Ministerio Fiscal, debe llevar a estimar parcialmente el recurso presentado.

2. Conforme al artículo 235.1 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social no se hace expresa imposición de costas. Se ordena la devolución del depósito constituido para recurrir, así como la de los aseguramientos y avales prestados por la recurrente, en cuanto excedan del importe de la condena subsistente.

FALLO

Por todo lo expuesto, en nombre del Rey y por la autoridad que le confiere la Constitución, esta Sala ha decidido:

1. Estimar parcialmente el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la Letrada de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha en nombre y representación de la Consejería de Educación, Cultura y Deportes de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.

2. Casar y anular en parte la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha de 6 de junio de 2024, dictada en el recurso de suplicación n.º 218/2023.

3. Resolver el debate planteado en suplicación en el exclusivo extremo relativo al método de cómputo de las horas de solapamiento del descanso semanal y del descanso diario entre jornadas, de manera que se computen las horas de descanso consecutivas entre el

Síguenos en...



concreto momento de finalización de la última jornada de una semana y el momento concreto de inicio de la primera jornada de la semana siguiente, con los efectos indemnizatorios que de ella se deriven conforme al cálculo que resulte de aplicar el método de horas efectivas de descanso a los hechos probados.

4.No se hace expresa imposición de costas a la recurrente.

5.Se ordena la devolución del depósito constituido para recurrir, así como la de los aseguramientos y avales prestados por la recurrente en cuanto excedan del importe de la condena subsistente.

Notifíquese esta resolución a las partes e insértese en la colección legislativa.

Así se acuerda y firma.

El contenido de la presente resolución respeta fielmente el suministrado de forma oficial por el Centro de Documentación Judicial (CENDOJ).

Síguenos en...

