

Un fallo del TSJ de Cataluña concede a una embarazada las que estaban programadas

# Las guardias no prestadas por razones de salud se retribuyen por la entidad gestora

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña ha declarado que el facultativo que por razones de salud no pueda realizar las

guardias programadas tiene derecho a que le sean pagadas. La sentencia considera que la liberación de las guardias obedece a que la en-

tididad gestora está obligada a adaptar las condiciones o el tiempo de trabajo con mantenimiento de las retribuciones pactadas.

**DIEGO CARRASCO**

El trabajador que por razones de salud no pueda realizar las guardias programadas tiene derecho a que le sean abonadas, según una sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña.

Los hechos estudiados por el tribunal autonómico corresponden a una trabajadora que prestaba sus servicios como técnico especialista de radiodiagnóstico en un servicio de Oncología Radioterápica. Su trabajo consistía en realizar pruebas radiodiagnósticas con rayos en la sala de simulación, donde se hallaba expuesta a las radiaciones ionizantes. Por otro lado, venía realizando las guardias impuestas por el servicio y que eran obligatorias para los facultativos.

El Instituto Catalán de Oncología le remitió una carta en la que le indicaba que, "debido a su estado de gestación y ante las posi-

bles consecuencias negativas que se podían derivar para su estado de salud, quedaba liberada de prestar las guardias". En consecuencia, la trabajadora siguió durante tres meses prestando sus servicios, pero sin las guardias.

Sin embargo, demandó al Instituto Catalán de Onco-

logía por no percibir la retribución de las guardias programadas en el periodo en el que estuvo exenta de su realización.

## Según la ley...

Para justificar su postura, la trabajadora alegó lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales,

que regula la protección de la maternidad, donde se señala que la evaluación de los riesgos deberá comprender "la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico".

Por otro lado, señala la ley que cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifique el médico que le asista facultativamente, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado.

Además, el contenido de esta norma cumple con las exigencias de la Directiva 92/85 que protege la salud y seguridad de la mujer embarazada.

La entidad gestora en aplicación de esta norma decidió *liberalizarla* de las guardias, sin cambiarla de puesto de trabajo ni modificarle sus funciones.

## Retribuciones

El tribunal autonómico señala que "las guardias son obligatorias para los facultativos y su retribución tiene naturaleza salarial". En este sentido el fallo aclara que "la empresa está obligada a adaptar las condiciones o el tiempo de trabajo con el mantenimiento de las retribuciones económicas".

Por tanto, "implica que hayan de retribuirse las guardias reclamadas y no realizadas por imperativo legal, que ascienden a un total de 416.480 pesetas".

## SOBRESALIENTE

Hace poco más de año y medio la Comisión Europea elaboró un informe que reflejaba con nitidez que la legislación española se ajustaba con creces a la Directiva 92/85 de medidas para la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o esté en periodo de lactancia.

Uno de los aspectos en los que la legislación española hace gala de su enorme generosidad es el permiso por maternidad, donde excede del plazo mínimo fijado por la directiva europea. Esta última exige un periodo de 14 semanas de permiso por maternidad, y en nuestro país se prevé un descanso de 16 semanas que pueden disfrutarse antes o después del alumbramiento. En definitiva, España supera con sobresaliente este examen (ver DM del 6-V-99).