

JOSÉ JORGE CASTELLANO GARCÍA. ASESORÍA JURÍDICA SAE ASTURIAS

# Tiempo de trabajo en la realización de las PCR

**El Juzgado de lo Social nº 1 de Mieres dictó sentencia el pasado 13 de octubre dando la razón a SAE y condenando al ERA a indemnizar a una trabajadora por los costes de desplazamiento (kilometraje entre el domicilio del trabajador al sitio de realización de la PCR) y a compensarle el tiempo invertido en la práctica de las pruebas PCR fuera de su turno de trabajo (tiempo de desplazamiento de ida y vuelta y tiempo de duración de la práctica de la prueba).**



**DESDE QUE** el Covid 19 entrara en nuestras vidas, son múltiples los cambios que ha introducido en nuestras rutinas, tanto familiares como sociales y, como no, laborales. A pesar de que a día de hoy parece que ya atisbamos el final de tan largo y pesado calvario, muchos de estos cambios han venido para quedarse, y en el ámbito laboral, también.

Como personal sanitario y sociosanitario, además de veros inmersos en una lucha contra un enemigo invisible, en muchas ocasiones con escasez de medios y conocimientos ante un "ente" desconocido, os habéis encontrado con nuevas exigencias médico sanitarias que se han impuesto y que afectan directamente a la vigilancia de la salud, tanto para trabajadores como para pacientes y residentes. La famosa PCR, la prueba diagnóstica por excelencia, ha venido para quedarse.

Todo el personal sanitario se ha visto obligado a realizar a lo largo de la pandemia alguna de estas pruebas para garantizar que no estaba afectado por la enfermedad y, en consecuencia, que no suponía un nuevo vector de contagio. En el ámbito sociosanitario, los distintos protocolos de actuación que se han ido elaborando por las autoridades sanitarias establecían la necesidad de someter al personal que presta servi-

cios en dicho ámbito a dichas pruebas con mayor o menor frecuencia periódica dependiendo del momento evolutivo de la pandemia.

A lo largo del presente artículo trataremos de aclarar una cuestión que en nuestra asesoría ha generado múltiples consultas y reclamaciones: ¿Qué compensaciones debe generar el hecho de someterme a una prueba PCR?

Lo primero que hay que dejar claro es, a juicio de quien suscribe, la obligatoriedad de someterse a tales pruebas, algo que, he de decir, el personal sanitario ha asumido con absoluta responsabilidad.

Los problemas surgen cuando para realizar la prueba PCR nos tenemos que desplazar a un centro sanitario que no es nuestro centro de trabajo e, incluso, cuando para la práctica de la PCR se dispone de nuestro tiempo libre. En los centros hospitalarios y de primaria no hemos tenido hasta la fecha ningún contratiempo al respecto. Al personal, normalmente, se le somete a su prueba en su propio centro de trabajo y durante horario laboral. Sin embargo, en los centros sociosanitarios, al menos en Asturias, tanto públicos como privados, se obliga al personal a desplazarse a centros médicos distintos de su centro de trabajo y, en múltiples ocasiones, fuera de su horario laboral.

Dado que en repetidas ocasiones la práctica de la prueba PCR se tiene que llevar a cabo fuera de horario laboral y con desplazamientos al centro de realización de las pruebas, el tiempo empleado en la práctica de los controles establecidos debe ser considerado como tiempo de trabajo, y los perjuicios irrogados compensados – en este caso, los desplazamientos desde el domicilio personal al centro sanitario y el tiempo invertido en los desplazamientos y en la estancia en el centro para la práctica de la prueba PCR.

Esta aseveración tiene su base en lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, artículo 14 –Derecho a la protección frente a los riesgos laborales– y artículo 22– Vigilancia de la Salud.

El artículo 14 mentado recoge el derecho de todo trabajador a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. En su numeral 5 se dispone que el coste de las medidas de seguridad y salud en el trabajo no deberá recaer en modo alguno sobre los trabajadores. Si bien es cierto que estos artículos han sido interpretados jurisprudencialmente con anterioridad a la pandemia, y siempre referido a reconocimientos médicos, entiendo de este letrado que dicha doctrina es plenamente trasladable a las pruebas PCR.

Una sentencia que viene como anillo al dedo es la Sentencia 26/2020, dictada por la Audiencia Nacional con fecha 2 de marzo de 2020, unos días antes de que se decretase el Estado de Alarma en nuestro país, resolviendo un conflicto colectivo donde precisamente se discutía si el tiempo empleado en la realización de los reconocimientos médicos (voluntarios u obligatorios) se tiene que realizar en jornada y horario laboral o, subsidiariamente, se reconociese como tiempo de trabajo efectivo la realización de reconocimientos médicos fuera de su horario laboral; todo ello conforme al 14.5 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en relación con su artículo 22.

Dicha sentencia establece dos conclusiones básicas: la primera que «a pesar de la ausencia normativa y reglamentaria, o de previsión explícita respecto de la temática, los reconocimientos médicos, a pesar de su voluntariedad, nunca deben suponer una carga, coste o consecuencia negativa y perjudicial para el trabajador, por lo que generalmente deben realizarse dentro de la jornada laboral y, cuando se realicen fuera de ella, su tiempo invertido deberá ser tenido en cuenta como tiempo efectivo de trabajo».

Y en segundo lugar, que «lo evidente es que el coste de esas medidas relativas al reconocimiento médico que constituyen la realidad de la seguridad y salud en el trabajo, nunca pueden recaer en los trabajadores, por lo que el silogismo de evidencia nos puede permitir concluir que tales reconocimientos médicos en modo alguno pueden suponer algún tipo de consecuencia, perjuicio o evidencia de carga, más allá de la económica o crematística, luego tampoco la social de repercusión de tiempo de actividad ajena a la profesional y de dedicación laboral. Quiere decirse que el principio de gratuidad que impone el art. 14 de la LPRL (ningún tipo de coste para el trabajador), lo interpretamos no solo

desde el punto de vista estrictamente económico, sino también social, al objeto de que se traduzca en una verificación de inexigencia de tener que soportar la realización de dicho reconocimiento médico, por mucho que sea voluntario o condicionado, a una realización coyuntural fuera de la jornada y tiempo de trabajo».

Consecuentemente, la sentencia deja bien a las claras cómo debe compensarse el tiempo invertido en la práctica de los reconocimientos médicos y, por extensión, a juicio de quien suscribe, en las pruebas PCR. Precisamente el argumento de la gratuidad supone también un argumento suficiente como para exigir a la empresa que el coste de desplazamiento –cuando se realice fuera de horario de trabajo y en centro distinto del puesto de trabajo– deba ser compensado.

La mayoría de los convenios colectivos suelen incluir cláusulas de compensación cuando las revisiones o pruebas sean obligatorias y, por lo que aquí nos atañe, el VII Convenio Marco Estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal lo recoge en su artículo 33.1 in fine "Las revisiones se realizarán preferentemente en horas de trabajo cuando coincidan con su turno habitual y, cuando se trate de revisiones obligatorias, el tiempo dedicado a ellas se computará como efectivamente trabajado".

El V Convenio Colectivo para el Personal Laboral de la Administración del Principado de Asturias va más allá y en el último párrafo del artículo 68 determina que: "El tiempo de asistencia en los apartados anteriores del presente artículo, se considerará tiempo de trabajo efectivo correspondiendo a la Administración el abono de los gastos de desplazamiento y dietas correspondientes de acuerdo a lo establecido en el Decreto sobre indemnizaciones por razón del Servicio en la Administración del Principado de Asturias.

De conformidad con lo antedicho y a modo de conclusión, el tiempo invertido en las pruebas PCR, cuando las mismas no puedan realizarse dentro de la jornada laboral, debe considerarse como tiempo efectivo de trabajo. Respecto de la compensación por los gastos irrogados por desplazamientos, deberán estudiarse individualmente para valorar su viabilidad.