

STJCE de 1 de julio de 2010, asunto C-194/2008

*La exclusión del complemento por la obligación de disponibilidad en el puesto de trabajo de la remuneración a que tiene derecho la trabajadora embarazada dispensada provisionalmente de trabajar, no se puede considerar contraria al art. 11.1 de la Directiva 92/85 (acceso al texto de la sentencia)*

La demandante en el litigio, que trabajaba como doctora interna en una clínica, reclama al empresario el abono del complemento por la obligación de disponibilidad en el puesto de trabajo durante las horas extraordinarias que efectuaba, además de las horas normales previstas en el cuadro horario del servicio, durante el período en que se le prohibió trabajar a causa de su embarazo.

El TJCE responde a las cuestiones prejudiciales planteadas por el tribunal del Estado miembro con relación al art. 11, apartados 1 a 3, de la Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, y desestima la pretensión de la demandante con base a los argumentos siguientes:

- El art. 11, apartados 1 a 3, de la Directiva 92/85 tiene **efecto directo** y crea a favor de los particulares derechos que éstos pueden invocar frente a un Estado miembro que no haya adaptado el Derecho nacional a la Directiva, o lo haya adaptado de forma incorrecta, derechos que los tribunales están obligados a proteger.
- Cuando los Estados miembros, de acuerdo con el art. 11.1 de la Directiva 92/85, pretenden garantizar a la trabajadora embarazada dispensada de trabajar o a la que se prohíba trabajar, en virtud del art. 5.3 de dicha Directiva, unos ingresos en forma de una prestación adecuada, **esos ingresos han de comprender en cualquier caso el salario base mensual, así como los complementos inherentes a su condición profesional**, como los complementos relacionados con su condición de superiora jerárquica, con su antigüedad y con sus cualificaciones profesionales.
- En cambio, los Estados miembros no están obligados, en virtud de tal precepto, a mantener los componentes de la remuneración o los complementos, que dependen del ejercicio por parte de la trabajadora de funciones específicas en condiciones singulares, y que tienden en esencia a compensar los inconvenientes inherentes a dicho ejercicio.
- En conclusión, el art. 11.1 de la Directiva debe interpretarse en el sentido de que una trabajadora embarazada dispensada provisionalmente de trabajar, o que disfrute de un permiso de maternidad, **no tiene derecho a percibir el complemento por la obligación de disponibilidad en el puesto de trabajo**. No obstante, el precepto no se opone a una normativa nacional que establece el derecho a una remuneración equivalente al salario medio que haya percibido durante un período de referencia anterior al inicio de su embarazo.