

El tiempo de baja maternal de una interina llamada de las listas computa como trabajado

El TSJ considera que, de no reconocerlo como tal, se estaría produciendo una discriminación por razón de sexo

Irene Cortés

6 de junio de 2019

El Tribunal Superior de Justicia (TSJ) de Galicia reconoce como trabajado el tiempo durante el cual una interina que fue llamada de las listas no pudo ocupar su puesto porque estaba de baja por maternidad. En la sentencia, el TSJ considera que, de no admitir este periodo como trabajado, se produciría una discriminación por razón de sexo derivada de la maternidad.

Para la Sala, la situación de baja maternal “no puede asimilarse a la falta de capacidad funcional necesaria para desempeñar las funciones propias de un puesto”, sino que debe equipararse al período de descanso.

Según relatan los hechos probados del caso, la mujer, que trabajaba como enfermera, formaba parte de las listas de vinculaciones temporales del Servizo Galego de Saúde (Sergas), en el cual prestó servicios en varias ocasiones mediante contratos que nunca superaron el año. A principios de 2016 fue llamada para cubrir un puesto de sustitución, que ocupó hasta que, a mediados de año, pidió la baja por embarazo que se convirtió posteriormente en baja por maternidad.

Poco antes de agotar la baja, fue llamada para otro puesto como enfermera, al cual no pudo incorporarse hasta terminar su periodo maternal. Sin embargo, el Sergas no le reconoció ese periodo como tiempo trabajado a efectos administrativos, lo que según la demandante supone una discriminación por razón de sexo y otra por su condición de personal con vínculo eventual, ya que si fuera fija, el periodo por baja maternal computaría como servicios efectivamente prestados.

Periodo específico

El TSJ confirma que se debe permitir la formalización de cualquier contrato laboral durante el periodo de baja maternal “si bien el desempeño efectivo del trabajo tendrá que posponerse a la finalización de la baja”. Además, matiza que la trabajadora deberá preservar todos los derechos inherentes a ese contrato.

Lo contrario, agregan los magistrados, “implicaría la discriminación por razón de sexo”, pues la protección en estos casos alcanza no solo a las trabajadoras interinas que presten servicios de forma real y efectiva, “sino también a las que por razón de su embarazo no pueden hacerlo”.

No obstante, el tribunal puntualiza que el reconocimiento debe quedar limitado “al periodo de tiempo para el que la trabajadora es llamada de las listas”. O, dicho de otro modo, desde la fecha de llamamiento y hasta el día en que se formalizó el contrato después de la baja.