

STSJ d'Extremadura d'11 d'octubre de 2016, recurs 104/2016

Es discriminatori no valorar com a temps treballat el d'una empleada interina en les situacions d'excedència i de reducció de jornada, totes dues per tenir cura de fills, a efectes d'un procés de selecció (accés al text de la sentència)

Una empleada temporal del sector públic sanitari **va impugnar la no valoració**, en fase de concurs per a l'ingrés com a personal estatutari fix, **dels períodes de temps de reducció de jornada i d'excedència, ambdós casos per tenir cura dels fills.**

El jutjat contenciós administratiu, i també el TSJ amb posterioritat, consideren que **es produeix una doble discriminació indirecta**, tant la proscriu, en essència, per la *Directiva 2006/54/CE en relació amb la seva condició de dona*, com la no permesa per la *Directiva 1999/70/CE, en tractar-se de personal temporal*. El TSJ argumenta el següent:

- **No es pot acceptar que el fet de no haver impugnat les bases suposi una acceptació ferma i consentida.** En tractar-se d'un assumpte de drets humans i no discriminació es pot entrar a conèixer-lo malgrat no haver-se'n impugnat les bases, i s'aplica el termini de dos mesos per recórrer des que es produeix la lesió, que a més esdevé en l'aplicació de la base concreta, no en la redacció literal.
- Tampoc és correcta la interpretació que dels arts. 60.1 EBEP y 57.1 de la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres* fa l'Administració, segons la qual l'excedència per tenir cura de fills i la reducció de jornada pel mateix motiu tenen legalment les seves conseqüències exclusivament per a la provisió (triennis, carrera i seguretat social), però no per a la formació de borses d'interinitat. Sosté el TJUE que **l'art. 57 de la Ley Orgánica 3/2007 s'ha d'interpretar en el sentit que inclogui aquest supòsit, ja que de l'esperit de la norma se'n dedueix el principi d'igualtat com a dret fonamental i la mentalitat d'eliminació de tot tipus de discriminació.**
- Es produeix una **discriminació indirecta per raó de sexe. Per al TSJ és notori que el temps d'excedència i de reducció de jornada descrits els gaudeixen majoritàriament les dones, de manera que se les perjudica de manera singular.** No altera aquesta conclusió el fet que no es computi tampoc pels homes el temps de serveis prestats en qualitat d'empleat temporal, perquè es tracta d'una discriminació indirecta que per si sola afecta les dones.
- També es constata una discriminació per raó de temporalitat. A las bases de la convocatòria s'assenyalava que "els serveis que no s'hagin prestat a jornada completa es valoren en proporció a la jornada realment treballada", i per això **no es va valorar el període d'excedència i reducció. L'aplicació de la base efectuada per l'Administració és errònia, ja que si es realitza adequant-se a la normativa europea la solució ha de ser precisament la contrària.**
- **No cal plantejar qüestió prejudicial** quan assumptes molt similars a aquest ja s'han resolt pel TJUE.

La sentència és interessant, entre altres motius, per l'extens repàs de la jurisprudència sobre igualtat, no discriminació i drets fonamentals.