ARTÍCULOS

Doctrina del Supremo a favor de la protección de la maternidad en el cómputo de méritos en los procesos selectivos

El Alto Tribunal reconoce que excluir ese período vulnera el derecho a la igualdad y supone una discriminación indirecta por razón de sexo

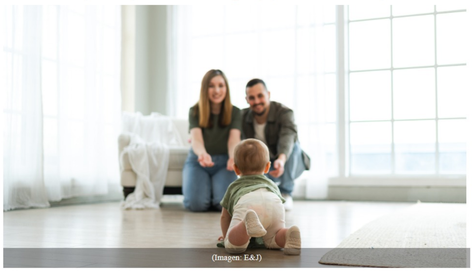
Antonio Benítez Ostos

Socio director de Administrativando Abogados, despacho de abogados especialista en derecho administrativo

TIEMPO DE LECTURA: 4 MIN.

Publicado 04/05/2025 01:00

CONVERTIR A PDF



(Imagen: E&J)

Mediante sentencia dictada el pasado 26 de marzo de 2025, la Sección Cuarta de la Sala de lo Contencioso Administrativo del Alto Tribunal, se pronuncia sobre una cuestión interesante en materia de procesos selectivos, dando respuesta a la siguiente cuestión de interés casacional: "Determinar, si en un proceso selectivo para ingreso en los cuerpos docentes, se tiene que computar, como experiencia docente, el tiempo que hubiera prestado servicios en virtud de llamamientos que le correspondían por el sistema de lista de interinos y que no llegó efectivamente a prestar, por causa de haber presentado ante la Administración una renuncia al llamamiento para el desempeño de puestos de trabajo, ello con motivo de estar dedicada al cuidado de hijos".

La sentencia dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía había dado la razón a la recurrente, estimando que debía computarse como méritos por prestación de servicios los períodos de tiempo reconocidos en bolsa de trabajo de personal funcionario interino durante períodos de conciliación de vida familiar y laboral por cuidado de hijos, **declarando vulnerado por la Administración autonómica Andaluza el derecho fundamental de igualdad de trato y no discriminación, consagrado en el artículo 14 CE**.

El recurso presentado por la Letrada de la Junta de Andalucía argumentaba que, la cuestión a debatir es si se puede valorar en el mérito «experiencia docente» el tiempo en que la recurrente se dedicó al cuidado de sus hijos, y la respuesta ha de ser negativa porque, es evidente, que no enseñó durante esos períodos: no impartió clases ni adquirió experiencia docente.

La recurrente y el Fiscal, se oponen a dicha argumentación, aludiendo que el derecho a permanecer en situación de inactividad para conciliar la vida personal y familiar y dedicarla al cuidado de sus hijos, desde la perspectiva del artículo 14 de la Constitución no puede acarrear perjuicios para quien lo disfrute. Y, por tanto, de prosperar la pretensión de la recurrente en casación, la anulación de la sentencia de instancia abocaría a una consecuencia discriminatoria desfavorable y colocaría en situación de desventaja y de discriminación no solo de alcance general, sino también específico, de discriminación indirecta por razón de sexo, ya que en el mayor número de supuestos es la mujer-madre la que, como ocurre en este proceso, obtiene el disfrute del derecho.

Pues bien, anticipamos ya, que el recurso presentado por la Administración autonómica Andaluza, es desestimado, y ello en base a los siguientes motivos.

(Imagen: Poder Judicial)

En primer lugar, argumenta el Tribunal Supremo que, en este caso, es de aplicación el derecho a la igualdad que establecen los artículos 14 y 23.2 de la CE, y 57 de la Ley Orgánica 3/2007, y en aras de salvaguardar la igualdad y para evitar cualquier forma de discriminación, no pueden hacerse interpretaciones limitativas de derechos cuando se trata del ejercicio de situaciones vinculadas a la maternidad, pues la solución contraria añadiría desventajas adicionales a la posición profesional de quienes siendo madres son funcionarios públicos.

Y ello, en tanto que, aunque el tiempo dedicado al cuidado del hijo no supone una real y efectiva prestación de servicios, sí puede poner a la mujer madre en una desventaja respecto de los demás, por razón de su maternidad, ante la pérdida de oportunidades profesionales.

Además, nuestro más alto Tribunal, trae a colación que el Reglamento de ingreso, accesos y adquisición de nuevas especialidades en los cuerpos docentes a que se refiere la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, y se regula el régimen transitorio de ingreso a que se refiere la disposición transitoria decimoséptima de la citada ley, aprobado por Real Decreto 276/2007, de 23 de febrero, establece, en el artículo 23, que se han de valorar, en la forma que establezcan las convocatorias, los méritos de los aspirantes, y entre otros figurarán la formación académica y la experiencia docente previa, según las especificaciones básicas y estructura que se recogen en el Anexo Ide ese Reglamento.

De manera que, declara el Supremo, del mismo modo que la Junta de Andalucía ve natural que se le cuenten a la recurrente los períodos en que se dedicó al cuidado de sus hijos menores para mantener su posición en la bolsa de trabajo, **debería ver igualmente natural que se le deban tener en cuenta a la hora de valorar como servicios previos en los procesos selectivos**.

Al fin y al cabo, se dice, la recurrente tenía derecho a enseñar cuando le correspondía y si no lo hizo fue por ejercer un derecho que no solo le beneficia a ella sino también a sus hijos y a su familia; los cuales, así como la maternidad, son objeto de protección constitucional específica (artículo 39), desde la cual, por exigencia del artículo 53.3 del texto fundamental, ha de interpretarse la legislación aplicable.

(Imagen: E&J)

Al hilo de lo anterior, recuerda el Supremo que, el ordenamiento de la función pública, –artículo 99.2 del Estatuto Básico del Empleado Público– no desconoce supuestos en que se consideran a efectos de ascensos, reconocimiento de trienios, promoción interna y derechos en el régimen de Seguridad Social que les sea de aplicación, los servicios prestados en situación de servicios especiales en puestos distintos de los obtenidos por medio de los procedimientos ordinarios de provisión de los mismos.

Por tanto, de acuerdo con lo establecido, la respuesta a la cuestión de interés casacional, ha de ser que, en los procesos selectivos para el ingreso en los cuerpos docentes no universitarios, en el mérito consistente en la experiencia docente previa **se ha de incluir el tiempo en que se hubiera impartido docencia en virtud de llamamientos efectuados a partir de una lista de interinos** y que no se impartió por estar dedicado al cuidado de hijos menores quien hubiere sido llamado.

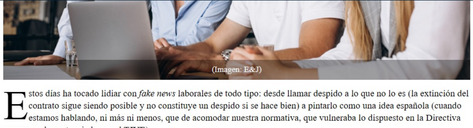
Nos congratulamos de sentencias como la anterior, no solo como juristas, sino como ciudadanos que defendemos una sociedad igualitaria y justa, siendo evidente que, **la conciliación familiar no solo es un derecho de la mujer, lo es de sus hijos y de la familia**. Y, al mismo tiempo, un mandato para los poderes públicos, conforme al art. 39 de la Constitución, asegurar la protección social, económica y jurídica de la familia.

TEMAS RELACIONADOS: #DISCRIMINACIÓN #IGUALDAD #MATERNIDAD #MÉRITO DOCENTE

SUSCRÍBETE A NUESTRA NEWSLETTER Tu correo electrónico SUSCRIBIRSE

ECONOMIST&JURIST

HEMEROTECA CONTACTO POLÍTICAS DE COOKIES POLÍTICAS DE PRIVACIDAD ANÚNCIATE TÉRMINOS Y CONDICIONES POLÍTICAS DE PROTECCIÓN DE DATOS AVISO LEGAL



(Imagen: E&J)

Estos días ha tocado lidiar con *fake news* laborales de todo tipo: desde llamar despido a lo que no lo es (la extinción del contrato sigue siendo posible y no constituye un despido si se hace bien) a pintarlo como una idea española (cuando estamos hablando, ni más ni menos, que de acomodar nuestra normativa, que vulneraba lo dispuesto en la Directiva europea, a lo sentenciado por el TJUE).

Qué sentenció el TJUE

El TJUE fue muy claro en su sentencia del 18 de enero de 2024, sentenciando que el artículo 5 de la Directiva 2000/78 debe interpretarse en el sentido de que:

"Se opone a una normativa nacional como la española que establece que el empresario puede poner fin al contrato de trabajo en caso de incapacidad permanente total sin que esté obligada la empresa, con carácter previo, **a prever o mantener ajustes razonables** con el fin de permitir a dicho trabajador conservar su empleo, ni a demostrar, en su caso, que tales ajustes constituirían una carga excesiva".

Pues bien, más de un año después de esta sentencia del TJUE, la Ley 2/2025, de 29 de abril, publicada el 30 de abril en el BOE, pone fin de manera formal a la extinción del contrato en caso de IP Total o Absoluta.

Ahora bien, debemos dejar claro que las sentencias del TJUE son de aplicación directa en los Estados miembros y, de hecho, ya hemos tenido sentencias declarando que la extinción del contrato en caso de declaración de IP Total o Absoluta constituye un despido mío si la empresa no ha intentado realizar los "ajustes razonables", aplicando lo dispuesto en la STJUE.