



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

Gabinete del Presidente

Oficina de Prensa



NOTA INFORMATIVA Nº 71/2020

EL PLENO DEL TC AMPARA A UNA MÉDICO QUE FUE DISCRIMINADA POR RAZÓN DE SEXO AL REDUCIRSE SU DESCANSO RETRIBUIDO TRAS UNA GUARDIA

El Pleno del Tribunal Constitucional ha amparado a una médico a la que se ha vulnerado su derecho a la igualdad ante la ley y la prohibición de discriminación indirecta por razón de sexo tras asignarle unos periodos de descanso retribuido (por reducción de jornada por cuidado de hijos), al salir de la guardia diferentes al de sus compañeros médicos.

La sentencia razona que *“la reducción de jornada ordinaria en cómputo anual como la complementaria (en número de guardias) es fruto de un derecho (el cuidado de hijos), cuyo ejercicio no puede generarle un menoscabo en la asignación del descanso retribuido derivado de la realización de unas guardias que, aun menores en su número, son de la misma duración que para el resto de los trabajadores: 10 horas”*.

Por tanto, *“ante una misma situación (guardias de 10 horas), que generan el derecho a un descanso retribuido (de 7 horas) no puede la empleadora asignarle otro de (4,69), so pretexto de que ya tiene reducido tanto el número de horas ordinarias que debe trabajar como el número de guardias que obligatoriamente debe realizar. No existe, pues, una justificación razonable que legitime el diferente trato recibido”*.

El Tribunal ha estudiado el recurso de amparo de una médico del servicio de Urgencias de un hospital de Málaga que realizaba una jornada ordinaria de 1.523 horas de trabajo y otra complementaria de 44 guardias al año. Cada guardia generaba un descanso de veinticuatro horas al día siguiente y a efectos retributivos se tomaban 7 de esas horas como de trabajo efectivo (descanso retributivo). La recurrente solicitó la reducción de jornada por motivos de guarda legal para el cuidado de los hijos menores de doce años.

La empresa sanitaria al reducirle la jornada laboral y también las guardias le redujo el cómputo de descanso retribuido como saliente de guardia, que pasó de 7 a 4,69 horas. Esta decisión del hospital fue avalada tanto por un juzgado social de Málaga como por la Sala Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, sede en Málaga.

La recurrente acudió al Tribunal Constitucional en amparo al considerar que estas decisiones judiciales son contrarias al principio de igualdad y no discriminación (art. 14 CE), ya que produce un trato injustificado entre trabajadores a tiempo completo y trabajadoras con jornada reducida.

La sentencia subraya que *“la discriminación por razón de sexo no solo se produce cuando a la mujer trabajadora se le niega uno de esos derechos asociados a la maternidad, sino también cuando, pese a su inicial reconocimiento y ejercicio, se le cause un perjuicio efectivo y constatable que consista en un trato peyorativo en sus condiciones de trabajo, o en una limitación o quebranto de sus derechos o legítimas expectativas económicas o profesionales en la relación laboral, por la exclusiva razón del ejercicio previo de ese derecho”*.

En efecto, en este caso se aprecia una discriminación indirecta por razón de sexo porque el método de cálculo usado por la empleadora para asignarle los periodos de descanso retribuidos por cada “saliente de guardia” le ha provocado un *“perjuicio efectivo y constatable”* fruto del ejercicio de un derecho asociado con la maternidad. *“Y aunque el método es formalmente neutro, ha perjudicado a un número mayor de mujeres que de hombres”*.

El Tribunal ordena retrotraer las actuaciones al momento inmediatamente anterior al del dictado de la sentencia del juzgado de lo social de Málaga a fin de que se dicte una nueva resolución respetuosa con el derecho fundamental vulnerado.

Madrid, 8 de julio de 2020