SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Segunda)
de 16 de febrero de 2006 *

En el asunto C-294/04,

que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 234 CE, por el Juzgado de lo Social nº 30 de Madrid, mediante resolución de 5 de julio de 2004, recibida en el Tribunal de Justicia el 12 de julio de 2004, en el procedimiento entre

Carmen Sarkatzis Herrero

e

Instituto Madrileño de la Salud (IMSALUD),

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Segunda),

integrado por el Sr. C.W.A. Timmermans, Presidente de Sala, y los Sres. J. Makarczyk, R. Schintgen, P. Kūris (Ponente) y J. Klučka, Jueces;

* Lengua de procedimiento: español.

Abogado General: Sra. C. Stix-Hackl;
Secretaria: Sra. M. Ferreira, administradora principal;

habiendo considerado los escritos obrantes en autos y celebrada la vista el 29 de septiembre de 2005;

consideradas las observaciones presentadas:

— en nombre del Instituto Madrileño de la Salud (IMSALUD), por el Sr. F.J. Peláez Albendea, en calidad de agente;

— en nombre del Gobierno español, por el Sr. E. Braquehais Conesa, en calidad de agente;

— en nombre del Gobierno italiano, por el Sr. I.M. Braguglia, en calidad de agente, asistido por el Sr. G. Albenzio, avvocato dello Stato;

— en nombre del Gobierno del Reino Unido, por la Sra. E. O'Neill, en calidad de agente, asistida por la Sra. K. Smith, Barrister;

— en nombre de la Comisión de las Comunidades Europeas, por las Sras. I. Martínez del Peral y N. Yerrell, en calidad de agentes;

oídas las conclusiones del Abogado General, presentadas en audiencia pública el 10 de noviembre de 2005;

dicta la siguiente

Sentencia

1 La petición de decisión prejudicial tiene por objeto la interpretación de la Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo (DO L 39, p. 40; EE 05/02, p. 70), de la Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia (décima Directiva específica con arreglo al apartado 1 del artículo 16 de la Directiva 89/391/CEE) (DO L 348, p. 1), y de la Directiva 96/34/CE del Consejo, de 3 de junio de 1996, relativa al Acuerdo marco sobre el permiso parental celebrado por la UNICE, el CEEP y la CES (DO L 145, p. 4).

2 Esta petición fue planteada en el marco de un litigio entre la Sra. Sarkatzis Herrero y el Instituto Madrileño de la Salud (IMSALUD) acerca de la fecha que debía tomarse como referencia para el cómputo de la antigüedad de la interesada como funcionaria, ya que la Sra. Sarkatzis Herrero sostenía que debía tomarse la fecha de su nombramiento, pese a que en esa fecha se encontraba en permiso de maternidad, y no la fecha de su toma de posesión efectiva al término de dicho permiso.

Marco jurídico

Normativa comunitaria

3 El artículo 2 de la Directiva 76/207 dispone:

«1. El principio de igualdad de trato en el sentido de las disposiciones siguientes, supone la ausencia de toda discriminación por razón de sexo, bien sea directa o indirectamente, en lo que se refiere, en particular, al estado matrimonial o familiar.

[...]

3. La presente Directiva no obstará las disposiciones relativas a la protección de la mujer, especialmente en lo que se refiere al embarazo y a la maternidad.

[...]»

4 A tenor del artículo 3, apartado 1, de dicha Directiva:

«La aplicación del principio de igualdad de trato supone la ausencia de toda discriminación por razón de sexo en las condiciones de acceso, incluidos los criterios de selección, a los empleos o puestos de trabajo, cualquiera que sea el sector o la rama de actividad y a todos los niveles de la jerarquía profesional.»

5 El artículo 8, apartado 1, de la Directiva 92/85 dispone:

«Los Estados miembros tomarán las medidas necesarias para que las trabajadoras [embarazadas, que hayan dado a luz o en período de lactancia] disfruten de un permiso de maternidad de como mínimo catorce semanas ininterrumpidas, distribuidas antes y/o después del parto, con arreglo a las legislaciones y/o prácticas nacionales.»

6 Bajo la rúbrica «Derechos inherentes al contrato de trabajo», el artículo 11, apartado 2, de la misma Directiva, tiene la siguiente redacción:

«En el caso citado en el artículo 8, deberán garantizarse:

a) los derechos inherentes al contrato de trabajo de las trabajadoras [embarazadas, que hayan dado a luz o en período de lactancia], distintos de los indicados en la siguiente letra b);

b) el mantenimiento de una remuneración y/o el beneficio de una prestación adecuada de las trabajadoras [embarazadas, que hayan dado a luz o en período de lactancia].»

7 La Directiva 96/34 aplica el Acuerdo marco sobre el permiso parental celebrado el 14 de diciembre de 1995 entre las organizaciones interprofesionales de carácter general, cuya cláusula 2, apartado 5, dispone que «al final del permiso parental el trabajador tendrá derecho a ocupar su mismo puesto de trabajo o, en caso de imposibilidad, un trabajo equivalente o similar conforme a su contrato o a su situación laboral».

Normativa nacional

8 De la resolución de remisión se desprende que las disposiciones del Derecho español en materia de provisión de puestos de funcionarios establecen que la toma de posesión es requisito necesario para la adquisición de los derechos inherentes a la condición de funcionario. El Estatuto de personal no sanitario al servicio de las Instituciones Sanitarias de la Seguridad Social, aprobado mediante Orden de 5 de julio de 1971 (BOE nº 174, de 22 de julio de 1971, p. 12015) no contempla excepción alguna a este respecto.

9 Mediante resolución de 3 de diciembre de 1997, el Instituto Nacional de la Salud (INSALUD) publicó una convocatoria general y estableció las bases comunes de las pruebas selectivas para la adjudicación de vacantes de diversas categorías en las instituciones sanitarias dependientes de dicho organismo. En la parte relativa al nombramiento y toma de posesión, el apartado 9, número 2, de dicha resolución señala que los aspirantes nombrados dispondrán del plazo de un mes, contado a partir del día siguiente al de la publicación de la resolución que contiene su nombramiento, para tomar posesión de su plaza. Con arreglo al número 3 de ese mismo apartado, el aspirante que no tome posesión de su plaza en el plazo indicado perderá todos los derechos derivados de su participación en el concurso-oposición, salvo que se deba a causa justificada, cuya apreciación corresponde al organismo que convocó el concurso.

10 El órgano jurisdiccional remitente relaciona esta normativa con las disposiciones del Real Decreto 118/1991, de 25 de enero, sobre selección de personal estatutario y provisión de plazas en las instituciones sanitarias de la Seguridad Social (BOE nº 33, de 7 de febrero de 1991, p. 4325), cuyo artículo 12, apartado 5, dispone que los aspirantes aprobados que dentro del plazo fijado, y salvo casos de fuerza mayor, no presenten la documentación, no podrán ser nombrados.

Litigio principal y cuestiones prejudiciales

11 La Sra. Sarkatzis Herrero prestaba servicios como funcionaria interina en el INSALUD y, posteriormente, como consecuencia de un proceso de transferencia de competencias y servicios sanitarios, junto con el personal a ellos adscrito, en el IMSALUD.

12 Mientras la Sra. Sarkatzis Herrero prestaba todavía servicios en el INSALUD, este organismo convocó unas pruebas de acceso a la plantilla de personal fijo. Tras superar las pruebas, la demandante en el procedimiento principal fue nombrada para una plaza de auxiliar administrativo, según resolución publicada el 20 de diciembre de 2002. En dicha resolución se le asignaba un destino del que debía tomar posesión en el plazo de un mes.

13 La Sra. Sarkatzis Herrero, que en ese momento disfrutaba de un permiso de maternidad, solicitó inmediatamente una prórroga del plazo para su toma de posesión hasta el fin de dicho permiso, solicitando al mismo tiempo que éste se tuviese en cuenta a efectos del cómputo de su antigüedad. Mediante comunicación de 8 de enero de 2003, el IMSALUD accedió a su solicitud de prórroga del plazo, aunque sin mencionar la cuestión del cómputo de la antigüedad de la interesada.

14 El 12 de septiembre de 2003, la Sra. Sarkatzis Herrero interpuso una demanda contra el IMSALUD ante el órgano jurisdiccional remitente, solicitando que su antigüedad como funcionaria se calculase a partir de la fecha de su nombramiento y no a partir de la fecha de su toma de posesión efectiva al término de su permiso de maternidad.

15 Mediante auto de 20 de noviembre de 2003, el órgano jurisdiccional remitente suspendió el procedimiento e instó a las partes del procedimiento principal a presentar sus observaciones sobre la oportunidad de promover una cuestión prejudicial ante el Tribunal de Justicia. El órgano jurisdiccional remitente dictó luego una resolución de remisión en la que formula al Tribunal de Justicia tres cuestiones prejudiciales.

16 En primer lugar, el órgano jurisdiccional remitente pone de relieve que la toma de posesión del funcionario es requisito previo para la adquisición y el disfrute de sus derechos estatutarios, que la normativa interna no prevé excepción alguna que atienda a situaciones como la de la demandante en el procedimiento principal y que, en el caso de autos, las autoridades competentes asimilaron la situación de maternidad de una trabajadora a la fuerza mayor o a una causa justificativa que permitía diferir la incorporación al servicio.

17 El órgano jurisdiccional remitente deduce de ello, por una parte, que la prórroga del plazo señalado para la toma de posesión de tal trabajadora requiere la presentación de una solicitud y se halla por lo tanto expuesta al riesgo de que se deniegue y, por otra parte, que dicha trabajadora sólo adquiere el pleno disfrute de sus derechos al término del permiso de maternidad. Así, los derechos de retribución y de seguridad social no nacen hasta la toma de posesión y la interesada queda postergada en el escalafón correspondiente respecto de los demás aprobados en la misma convocatoria que efectivamente tomen posesión en la fecha prevista.

18 En segundo lugar, el órgano jurisdiccional remitente observa que, como consecuencia de su nombramiento para un puesto de trabajo fijo, la demandante en el procedimiento principal, que ya prestaba servicios para el IMSALUD con carácter interino, obtuvo una promoción, aunque formalmente se tratase de un nuevo ingreso.

19 Dicho órgano jurisdiccional deduce de todos estos elementos que la resolución del IMSALUD que es objeto del procedimiento principal no se ajusta al artículo 11, apartado 2, letra a), de la Directiva 92/85.

20 En tercer lugar, el órgano jurisdiccional remitente estima que ninguna consideración derivada de la regulación tradicional del acceso a la función pública puede prevalecer sobre los derechos de la funcionaria que disfruta del permiso de maternidad, ni justificar que se ocasione un perjuicio a su situación profesional o que se dificulte la conciliación de la vida familiar de la interesada con el normal desarrollo de su carrera.

21 Por último, dicho órgano jurisdiccional considera que la desigualdad de trato de la que es víctima la Sra. Sarkatzis Herrero con respecto a los demás aprobados en el mismo concurso-oposición que pudieron tomar posesión normalmente de su plaza es incompatible con el derecho de la trabajadora que disfruta de un permiso de maternidad, derecho reconocido por las Directivas 76/207 y 96/34, a reintegrarse, al término de dicho permiso, a su puesto de trabajo o a uno equivalente, en condiciones que no le resulten menos favorables y a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo que hubiera podido producirse durante su ausencia y de la que hubiera debido beneficiarse.

22 En estas circunstancias, el Juzgado de lo Social nº 30 de Madrid decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia las cuestiones prejudiciales siguientes:

«1) Si las disposiciones comunitarias en materia de permiso de maternidad y de igualdad de trato de hombres y mujeres en el acceso al empleo deben ser interpretadas en el sentido de que una mujer que se encuentra disfrutando del descanso por maternidad, y que en tal situación obtiene una plaza de empleo público, debe disfrutar de los mismos derechos que los demás aspirantes que hayan superado el concurso de acceso a la función pública.

2) Si con independencia de lo que pudiera ocurrir en el caso de una empleada que accede por primera vez al empleo, si la relación de servicios se encontraba

vigente, aunque suspendida, por el disfrute del permiso de maternidad, el acceso a la condición de empleada de plantilla o con carácter fijo constituye uno de los derechos de promoción en el empleo cuya efectividad no puede verse afectada por el hecho de encontrarse en permiso por maternidad.

3) Si, en concreto, en aplicación de las citadas disposiciones, y en particular las relativas a la igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso al empleo o una vez obtenido éste, la empleada interina que se encuentra en permiso por maternidad cuando obtiene plaza definitiva tiene derecho a tomar posesión de su plaza administrativa y a adquirir la condición de funcionario, con los derechos inherentes a tal condición, tales como el inicio de su carrera profesional y el cómputo de su antigüedad, todo ello desde ese momento, y en igualdad de condiciones con los demás aspirantes que hayan obtenido plaza, con independencia de que, según las disposiciones de derecho interno aplicables, en su caso, el ejercicio [de] los derechos unidos a la efectiva prestación de servicio pueda quedar en suspenso hasta el inicio real de la prestación.»

Sobre las cuestiones prejudiciales

23 Hay que señalar, con carácter preliminar, que las cuestiones planteadas se refieren de forma genérica a las disposiciones comunitarias en materia de permiso de maternidad y de igualdad de trato entre hombres y mujeres, por lo que procede identificar las normas comunitarias pertinentes para poder contestar a dichas cuestiones.

24 En primer lugar, el órgano jurisdiccional remitente menciona, en la motivación de su resolución, la Directiva 96/34 relativa al permiso parental.

25 Ahora bien, resulta obligado observar que, en la fecha de su nombramiento como funcionaria, la demandante en el asunto principal disfrutaba de un permiso de maternidad y no de un permiso parental. De ello se desprende que la Directiva 96/34 no es pertinente a efectos de examinar las cuestiones planteadas.

26 Seguidamente, la situación de la demandante en el procedimiento principal debería examinarse a la luz de la Directiva 92/85, si la discriminación que alega la Sra. Sarkatzis Herrero vulnera derechos protegidos por dicha Directiva.

27 De los autos transmitidos al Tribunal de Justicia no se desprende, sin embargo, que la demandante en el procedimiento principal invocase la vulneración de tales derechos en el marco de la relación laboral existente.

28 En efecto, la situación de la Sra. Sarkatzis Herrero, caracterizada por el nacimiento de una nueva relación laboral durante un permiso de maternidad, se distingue claramente de la reincorporación al anterior puesto de trabajo o a otro equivalente al término de dicho permiso.

29 Todos los interesados que han presentado observaciones ante el Tribunal de Justicia admiten, por lo demás, que existe una diferencia fundamental entre la situación de un interino y la de un funcionario.

30 En efecto, la incorporación al servicio de un funcionario, según el régimen aplicable en el caso de autos, depende de la superación de un procedimiento de selección y de una resolución de nombramiento. La circunstancia de que la Sra. Sarkatzis Herrero ocupase un puesto de trabajo en la misma institución antes y después de su permiso de maternidad es irrelevante a este respecto.

31 De ello se desprende que no existe continuidad jurídica entre las dos situaciones sucesivas de la Sra. Sarkatzis Herrero, por lo que debe interpretarse que, al adquirir la condición de funcionaria, accedió a un nuevo empleo, no que se reincorporó a su empleo anterior.

32 Por consiguiente, la Directiva 92/85 tampoco es pertinente para responder a las cuestiones planteadas. Así pues, no procede contestar a la segunda cuestión prejudicial.

33 Mediante sus cuestiones primera y tercera, que deben examinarse conjuntamente, el órgano jurisdiccional remitente pregunta, en esencia, si el Derecho comunitario se opone a una normativa nacional con arreglo a la cual, para calcular la antigüedad de un funcionario, únicamente deba tenerse en cuenta la fecha en que tome posesión de su plaza, sin contemplar excepción alguna respecto a las mujeres que se encuentren en permiso de maternidad en el momento de ser convocadas para incorporarse al puesto para el que hayan sido nombradas.

34 Tales cuestiones deben examinarse a la luz de las disposiciones de los artículos 2, apartados 1 y 3, y 3 de la Directiva 76/207, en su versión aplicable al caso de autos, para determinar si, cuando una funcionaria se encuentra en permiso de maternidad en el momento de su nombramiento, el aplazamiento del inicio de su carrera hasta la fecha de su toma de posesión efectiva constituye una discriminación por razón de sexo.

35 Procede señalar, en primer lugar, que el Tribunal de Justicia ha declarado que la Directiva 76/207 se aplica a las relaciones de empleo en el servicio público. Dicha Directiva tiene un alcance general, inherente a la propia naturaleza del principio que en ella se define (véase la sentencia de 21 de mayo de 1985, Comisión/Alemania, 248/83, Rec. p. 1459, apartado 16).

36 Como señaló la Abogado General en el punto 34 de sus conclusiones, el artículo 2, apartado 1, de la Directiva 76/207 prohíbe toda discriminación por razón de sexo y los artículos 3 y siguientes de la misma Directiva definen los ámbitos en los que no se permite discriminación alguna. Así, se prohíben las discriminaciones directas e indirectas en las condiciones de acceso al empleo, incluidos los criterios de selección y las condiciones de contratación; en el acceso a todos los tipos y niveles de orientación profesional, en la formación profesional, formación profesional superior y reciclaje profesional, incluida la experiencia laboral práctica, en las condiciones de empleo y de trabajo, así como en la participación en una organización de trabajadores o análoga.

37 Al ejercer las mujeres los derechos que el artículo 2, apartado 3, de la Directiva 76/207 les confiere, no se les puede tratar de modo desfavorable en cuanto al acceso al empleo ni en cuanto a las condiciones de trabajo, puesto que dicha Directiva pretende, desde esa perspectiva, garantizar una igualdad material y no formal (véase, en este sentido, la sentencia de 30 de abril de 1998, Thibault, C-136/95, Rec. p. I-2011, apartado 26).

38 Así pues, la aplicación de las disposiciones relativas a la protección de la mujer embarazada no puede tener como consecuencia un trato desfavorable en cuanto al acceso al empleo de ésta, de modo que no permite a un empresario negarse a contratar a una candidata embarazada debido a que una prohibición de trabajo motivada por dicho embarazo le impide destinarla, desde el primer momento y durante su embarazo, al puesto de trabajo por tiempo indefinido que se encuentre vacante (sentencia de 3 de febrero de 2000, Mahlburg, C-207/98, Rec. p. I-549, apartado 27).

39 Por último, en lo que se refiere al cómputo de un período de permiso de maternidad a efectos del acceso a una categoría profesional superior, el Tribunal de Justicia ha declarado que, en su relación laboral, las trabajadoras están protegidas frente a cualquier trato desfavorable como consecuencia de disfrutar o haber disfrutado de

un permiso de maternidad y que una mujer que sufre un trato desfavorable a consecuencia de su ausencia debida a un permiso de maternidad es víctima de una discriminación por razón de su embarazo y de ese permiso (véase la sentencia de 18 de noviembre de 2004, Sass, C-284/02, Rec. p. I-11143, apartados 35 y 36).

40 Ahora bien, como acertadamente subrayó el Gobierno del Reino Unido en sus observaciones durante la vista, los hechos que dieron lugar a la sentencia Sass, antes citada, se diferencian claramente de los del procedimiento principal en que, en el caso de la Sra. Sass, el permiso de maternidad había coincidido con un ascenso, puesto que el litigio se refería a un cambio de categoría retributiva. En cambio, en el procedimiento principal, la Sra. Sarkatzis Herrero accedió a un nuevo empleo durante un permiso de maternidad, aplazándose la fecha de su toma de posesión hasta el término de dicho permiso.

41 No obstante, como señaló la Abogado General en el punto 39 de sus conclusiones, dado que la Directiva 76/207 aspira a una igualdad material y no formal, las disposiciones de los artículos 2, apartados 1 y 3, y 3 de dicha Directiva deben interpretarse en el sentido de que prohíben cualquier discriminación de una trabajadora debida a un permiso de maternidad o relativa a dicho permiso, cuya finalidad es proteger a la mujer embarazada, sin que proceda tener en cuenta si esa discriminación afecta a una relación laboral existente o a una nueva.

42 Corrobora esta interpretación la posición que el Tribunal de Justicia expresó en la sentencia Sass, antes citada, según la cual el Derecho comunitario exige que el disfrute de este permiso legal de protección, por una parte, no interrumpa ni la relación laboral de la mujer de que se trate ni la aplicación de los derechos inherentes a dicha relación laboral y, por otra parte, no implique un trato desfavorable de ésta.

43 Hay que precisar que ni los documentos obrantes en autos ni la información que el Gobierno español facilitó en la vista permiten determinar con certeza si quienes, como la demandante en el procedimiento principal, prestaron servicios como funcionarios interinos antes de ser nombrados funcionarios, tienen derecho, en el momento de adquirir la condición de funcionarios, a que se les compute la antigüedad en el puesto anterior, incluyendo eventuales permisos de maternidad, y, en caso afirmativo, si dicha antigüedad se tiene en cuenta a efectos de progresión en su carrera.

44 En la medida en que, por una parte, subsisten dudas acerca de la relevancia respecto a la situación de la Sra. Sarkatzis Herrero de la Ley 70/1978, de 26 de diciembre, de reconocimiento de servicios previos en la Administración Pública (BOE nº 9, de 10 de enero de 1979, p. 464) y del Real Decreto 1181/1989, de 29 de septiembre, por el que se dictan normas para su aplicación (BOE nº 237, de 3 de octubre de 1989, p. 30952), así como del Real Decreto-Ley 3/1987, de 11 de septiembre de 1987, sobre retribuciones del personal estatutario del Instituto Nacional de la Salud (BOE nº 219, de 12 de septiembre de 1987, p. 27649), citados por el IMSALUD, y en que, por otra parte, la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud (BOE nº 301, de 17 de diciembre de 2003, p. 44742), no estaba en vigor en el momento en que la demandante en el procedimiento principal ingresó en la función pública, corresponde al órgano jurisdiccional remitente averiguar si la Sra. Sarkatzis Herrero fue efectivamente objeto de un trato desfavorable.

45 Ateniéndonos a las premisas expuestas en la resolución de remisión, procede considerar que el aplazamiento de la toma de posesión de la Sra. Sarkatzis Herrero como funcionaria, consecutivo al permiso de maternidad del que disfrutó la interesada, constituye un trato desfavorable en el sentido de la Directiva 76/207.

46 La circunstancia de que otras personas, en particular de sexo masculino, puedan, por otros motivos, ser tratadas de la misma manera que la Sra. Sarkatzis Herrero carece de relevancia para la apreciación de la situación de ésta, puesto que el aplazamiento de la fecha señalada para su toma de posesión fue exclusivamente consecuencia del permiso de maternidad del que disfrutó.

47 Habida cuenta de las anteriores consideraciones, procede contestar a las cuestiones primera y tercera que la Directiva 76/207 se opone a una normativa nacional que no reconozca a una trabajadora que se encuentre en permiso de maternidad, los mismos derechos reconocidos a otros aspirantes aprobados en el mismo procedimiento de selección, en lo que se refiere a las condiciones de acceso a la función pública, aplazando la toma de posesión de esa trabajadora hasta el término del permiso de maternidad, sin tener en cuenta la duración de dicho permiso a efectos del cómputo de su antigüedad.

Costas

48 Dado que el procedimiento tiene, para las partes del litigio principal, el carácter de un incidente promovido ante el órgano jurisdiccional nacional, corresponde a éste resolver sobre las costas. Los gastos efectuados por quienes, no siendo partes del litigio principal, han presentado observaciones ante el Tribunal de Justicia no pueden ser objeto de reembolso.

En virtud de todo lo expuesto, el Tribunal de Justicia (Sala Segunda) declara:

La Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo, se opone a una normativa nacional que no reconozca a una trabajadora que se encuentre en permiso de maternidad, los mismos derechos reconocidos a otros aspirantes aprobados en el mismo

procedimiento de selección, en lo que se refiere a las condiciones de acceso a la función pública, aplazando la toma de posesión de esa trabajadora hasta el término del permiso de maternidad, sin tener en cuenta la duración de dicho permiso a efectos del cómputo de su antigüedad.

Firmas