

Anulan el despido de la UVigo a una trabajadora meses después de dar a luz

La Universidad debe readmitirla y pagarle 116 euros diarios de tramitación

E. V. PITA
VIGO / LA VOZ

Una periodista responsable de comunicación y divulgación científica de la Universidade de Vigo encadenó desde el 2014 una decena de contratos eventuales hasta que fue cesada en mayo del 2022 y se le volvió a prorrogar el contrato en octubre de ese año, pero luego se extinguió. Unos meses antes pidió ser trabajadora fija o indefinida no fija. La UVigo no tuvo en cuenta un detalle: la trabajadora había dado a luz en el 2021 y comenzó a disfrutar del permiso de lactancia pero fue cesada cuando aún no se había cumplido el año del parto.

El Juzgado de lo Social núme-

ro 4 de Vigo estimó parcialmente la demanda de la empleada y declaró de nulo derecho el despido de octubre del 2022 y condenó a la UVigo a readmitirla.

El abogado Fabián Valero, que defendió a la trabajadora, explicó que «durante el primer año posterior al parto, existe una protección de la trabajadora y del padre. Si un despido no es procedente, no hay causa de despido y este se anula».

En este caso, afirma Valero, la trabajadora estaba contratada por la UVigo «en fraude de ley» y no le aplicaron su convenio sino que la entidad puso como excusa «una causa ficticia» de despido. «Ahora tienen que readmitirla en el mismo puesto que an-

tes, exactamente», afirma Valero.

La UVigo deberá abonarle 116 euros al día en salarios de tramitación. «Estuvo seis meses sin trabajar hasta que la contrataron en otro proyecto, pero cobrando menos. Ahora la tendrán que readmitir», dice el letrado.

En realidad el debate posterior se produjo por otro detalle. La UVigo había vuelto a contratar a la trabajadora en junio del 2023 por lo que el juez consideró que ya había sido repuesta en su trabajo y solo condenó a la universidad a pagar los salarios de tramitación.

La empleada recurrió en suplicación ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Xustiza de Galicia (TSXG), que en una

sentencia del 29 de noviembre del 2024, le recuerda a la UVigo que debe admitirla en su anterior puesto de trabajo en las mismas condiciones, con abono de los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido y hasta la fecha de readmisión, a razón de 116,83 euros diarios, descontando los salarios que ya hubiese percibido. Condena a la UVigo a pagar 750 euros en costas.

El TSXG dice que es indiferente que la trabajadora hubiese sido contratada nuevamente por la entidad demandada, tanto en lo que se refiere a la obligación de readmisión como en lo que se refiere a la cuantía diaria de los salarios de tramitación, pues aplica el convenio colectivo.