

Hace unos días conocíamos la resolución de una sentencia del Tribunal Constitucional que declara la vulneración del "derecho a no ser discriminada por ser mujer" (art. 14 CE), por parte del INEM.

La vulneración del derecho a no ser discriminada, se produce en el momento que el INEM, no convocó a la trabajadora desempleada a participar en un proceso de selección, para un puesto de trabajo, por estar la trabajadora de baja por maternidad.

Algunos medios de comunicación están interesados en conocer la opinión de UGT, por este motivo junto con el interés de la sentencia en sí misma, adjunto os remitimos el texto de la misma y os ofrecemos a continuación las consideraciones que hemos extraído de su lectura.

Valoramos positivamente esta sentencia del Tribunal Constitucional, porque deja muy claro el fundamento de las normas de protección de la maternidad.

Destacamos dos cuestiones de interés:

- 1) El INEM interpretó la Incapacidad Temporal como incapacidad para trabajar, sin tener en cuenta que las mujeres que se encuentran en situación de baja de maternidad no están incapacitadas para trabajar.
- 2) El INEM argumentaba no haber convocado a la mujer que se encontraba de baja de maternidad y reunía todos los requisitos para la oferta de empleo, porque se encontraba disfrutando de las seis semanas reconocidas como protección para su salud.

El Tribunal Constitucional apoya su argumentación en sentencias del Tribunal Europeo para la interpretación de la normativa en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y de protección a la maternidad, recogiendo de dichas interpretaciones: "que la negativa a contratar a una mujer por razón de maternidad constituye una discriminación basada en el sexo, incluso cuando el estado de gestación impida ocupar el puesto de trabajo".

El Tribunal Constitucional considera que ni el descanso de dieciséis semanas de maternidad, ni tan siquiera el de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto, constituyen un obstáculo que hubiera impedido la contratación de la trabajadora en el marco de la oferta de empleo en cuestión, quien hubiera podido realizar la prestación de trabajo una vez finalizado el descanso correspondiente.

Por tanto, consideramos que es discriminatoria la decisión del INEM, porque estando la mujer afectada en una situación de protección, pierde el derecho de acceso al trabajo, obteniendo el efecto contrario de lo que pretende la norma protectora durante las seis semanas siguientes al parto, que es la protección del puesto de trabajo o en este caso el derecho de acceso al mismo.

Asimismo quedan excluidas de conocer la oferta de empleo pública las personas que se encuentran en situación de Incapacidad Laboral Temporal.

Por lo tanto, se está produciendo de oficio una suspensión de demanda de empleo, que impide a los desempleados, acceder no a un puesto de trabajo, sino a un proceso de selección, cuya resolución sobretodo cuando se trata de Administración Pública, se resuelve en varios meses.

Desde UGT, pedimos al Servicio Público de Empleo Estatal y a los Servicios Públicos de Empleo en las Comunidades Autónomas, para que modifique la aplicación del "Sistema de información de los Servicios Públicos de Empleo" (SISPE) y que cuando se produzca una baja por maternidad o Incapacidad Laboral Temporal, sea el trabajador el que opte o no a participar en un proceso de selección y que no se actúe de oficio como hasta ahora suspendiendo la demanda de empleo e impidiendo acceder a los procesos de selección.

<http://www.tribunalconstitucional.es/Stc2006/STC2006-214.htm>