



SUATEA denuncia la discriminación por razón de sexo que afecta a las interinas de la enseñanza cuando están de baja maternal.

En el ámbito educativo, cuando coincide el periodo de petición de plazas del profesorado interino para un curso académico, las interinas que están de *baja maternal* no pueden optar a estas plazas ni ser dadas de alta en la Seguridad Social hasta que finalizan la *baja maternal*. Los argumentos que dan las Administraciones educativas en la mayoría de las CC.AA. se basan en la imposibilidad de dar de alta a una persona que está de baja por enfermedad. Parece, por tanto, que el problema es por la aplicación de la normativa de la Seguridad Social, que equipara "baja maternal" a "baja por enfermedad", o sea, incapacidad Laboral Transitoria.

Una vez detectado este problema, pudimos comprobar que este problema se extiende de forma genérica en todos los ámbitos laborales además del educativo. Incluso en el INEM, se equipara baja maternal a incapacidad temporal transitoria y no incluye a las mujeres que están de permiso por maternidad en los procesos de selección que les puedan interesar.

Tras varios casos de denuncia, en el mes de julio del 2006, uno de los casos del INEM llegó al Tribunal Constitucional y, por fin, el Alto Tribunal se pronunció contra de estas prácticas ejercidas por el INEM y las diferentes Administraciones. **El Tribunal Constitucional considera que se trata de la vulneración de un derecho fundamental por ser una discriminación por razón de sexo y asegura que la baja maternal está pensada para proteger a la mujer y de ninguna manera puede perjudicarla, además de afirmar que un permiso de maternidad no puede, en ningún caso, equipararse a otro tipo de bajas.**

A pesar de la sentencia del Tribunal Constitucional y de la entrada en vigor en marzo de este año de la Ley de Igualdad, que en su artículo 8 dice: "Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad", la normativa de la seguridad Social no se ha cambiado todavía y las mujeres siguen estando discriminadas y castigadas en el acceso al empleo cuando están de permiso por maternidad.

Por ello, desde SUATEA, en el ámbito asturiano, hemos denunciado el caso particular de una profesora interina -que se ha quedado sin contrato por estar de permiso por maternidad- ante la Consejería de Educación, al Instituto Asturiano de la Mujer y, en breve, lo denunciaremos por vía contencioso-administrativo; **a nivel estatal, hemos pedido la revisión y corrección inmediata de la normativa de la Seguridad Social ante el Instituto de la Mujer y el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, por ser, a todos los efectos, discriminatoria para la mujer e incumplir con el artículo 14 de la Constitución que dice: "Los tratos desfavorables en el trabajo basados en el embarazo o en la maternidad, al afectar exclusivamente a la mujer, constituyen una discriminación por razón de sexo"**

Os enviamos copia de la denuncia presentada al Instituto de la Mujer de Madrid con toda la argumentación jurídica y legislativa aplicable al caso.

Isabel González
Secretaría de la Mujer
SUATEA



SUATEA / STES-i



SINDICATU UNITARIU Y AUTÓNOMU DE TRABAYADORES DE LA ENSEÑANZA D'ASTURIES
C/ Telesforo Cuevas 2, 1ª A dcha. - 33005 - Uviéu. Tfno. 985 274 343. Fax. 985 236 464.
E-mail: suatea@suatea.org Web: www.suatea.org

Madrid, 5 de octubre de 2007

Rosa Peris
Directora del Instituto de la Mujer
Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales

Estimada Rosa:

Como representante de la Organización de Mujeres de la Confederación de STES-i, me pongo en contacto contigo para poner en tu conocimiento y denunciar la discriminación que sufren las interinas de la enseñanza durante el permiso por maternidad.

En el ámbito de la educación pública, cuando coincide el periodo de petición de plazas o vacantes del profesorado interino para un curso académico, las interinas que están de baja maternal no pueden optar a estas plazas ni ser dadas de alta en la Seguridad Social hasta que finalizan la baja maternal. El hecho de no obtener vacante para todo el año supone un claro perjuicio, además de vulneración de derechos respecto al resto de integrantes de las listas de aspirantes, ya que sólo podrán trabajar en alguna "sustitución" que pueda generarse una vez que finalicen su baja maternal, siempre en caso de que se produzca, pues puede ocurrir que no surja sustitución alguna y, en este caso, la interina quedará sin trabajo todo el año o curso completo. Los argumentos que dan las Administraciones educativas en la mayoría de las CC.AA. se basan en la imposibilidad de dar de alta a una persona que está en situación de incapacidad laboral transitoria (ILT) o, lo que es lo mismo, de baja por enfermedad.

Como complementaria a esta información, advertir que esto mismo ocurre en el INEM, que equipara baja maternal a incapacidad temporal y no incluye a las mujeres que están de baja maternal en los procesos de selección que les puedan interesar.

En algunas CCAA, se ha mejorado la situación de las interinas en esta situación al permitir que, si están de baja maternal cuando se celebran los actos de adjudicación de inicio de curso, puedan elegir la plaza que les correspondería y que, durante el tiempo de baja maternal, sean sustituidas por otra persona, pero, eso sí, y ahí radica el problema, sin nombramiento y alta en la Seguridad Social, que, según las diferentes Administraciones educativas, se les puede dar solamente a partir del día que concluyen la "baja maternal" y que ya se incorporan a su plaza. Esto, evidentemente, supone una vulneración de derechos respecto a la antigüedad, reconocimiento de servicios, cotizaciones, prestación por desempleo, etc.,

Respecto al tema expuesto, se ha pronunciado el Tribunal Constitucional, que por sentencia STC 214/2006, de 3 de julio de 2006, otorga el amparo por discriminación por razón de sexo a favor de una mujer a quien, encontrándose en situación de baja laboral por maternidad, el Instituto Nacional de Empleo (INEM) denegó la posibilidad de optar a una plaza para desempeñar un empleo como trabajadora de Educación Especial en la Junta de Andalucía.

Como indica el Tribunal Constitucional en su sentencia, en el citado caso concurre una circunstancia de discriminación por razón de sexo, comprendido en el artículo 14 de la Constitución Española:

"Los tratos desfavorables en el trabajo basados en el embarazo o en la maternidad, al afectar exclusivamente a la mujer, constituyen una discriminación por razón de sexo proscrita por el art. 14 CE"



El Constitucional cita además su propia doctrina anteriormente emitida sobre este particular, en la cual ya recogía el concepto de discriminación por razón de sexo en materia laboral cuando concurren circunstancias tales como el embarazo o maternidad:

"En este sentido, hemos afirmado también que "la protección de la condición biológica y de la salud de la mujer trabajadora ha de ser compatible con la conservación de sus derechos profesionales, de suerte que la minusvaloración o el perjuicio causado por el embarazo o la sucesiva maternidad constituyen un supuesto de discriminación directa por razón de sexo" (STC 182/2005, de 4 de julio, FJ 4)."

Además, el Alto Tribunal hace referencia a varios instrumentos jurídicos de alcance internacional que deberían ser tenidos en cuenta a la hora de interpretar o enjuiciar cualquier asunto de naturaleza jurídico-laboral y, específicamente, los relacionados con derechos laborales de las mujeres, entre los que me permito citar algunos ejemplos:

- Convenio de la Organización Internacional del Trabajo núm. 103, sobre la protección de la maternidad
- Convenio de la Organización Internacional del Trabajo núm. 111, relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación
- Convenio de la Organización Internacional del Trabajo núm. 156, trabajadores con responsabilidades familiares
- Convención sobre eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, hecha en Nueva York el 18 de diciembre de 1979.

En el ámbito del Derecho comunitario, cabe hacer referencia a la Directiva 2002/73/CE, que ha modificado recientemente la anterior Directiva 76/207/CEE 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. En su aplicación, como indica el propio Tribunal Constitucional en su sentencia, la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas ha declarado que:

"la negativa a contratar a una mujer embarazada constituye una discriminación directa basada en el sexo (STJCE de 8 de noviembre de 1990, asunto 177-1988, Dekker), incluso también cuando el estado de gestación impida ocupar desde el primer momento el puesto de trabajo (STJCE de 3 de febrero de 2000, asunto 207-1998, Mahlburg)"

Por último, en relación con la citada doctrina constitucional, señalar que desde la Organización de Mujeres de la Confederación de STES-i queremos insistir en la diferencia existente, tanto desde un punto de vista jurídico como desde un punto de vista fáctico, entre una baja laboral o ILT por enfermedad ordinaria y lo que debería ser un "permiso por maternidad". En este mismo sentido se pronuncia el Tribunal Constitucional al indicar que:

"La Sentencia impugnada equipara la situación de descanso maternal con la de incapacidad laboral, siendo así que es más que clara la diferenciación entre las mismas, como así está plasmado en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley General de la Seguridad Social. Si acudimos al Estatuto, la maternidad constituye causa de suspensión del contrato de trabajo, obligatoria las seis primeras semanas y voluntaria a la elección del trabajador durante el tiempo restante. Ahí termina su similitud con la incapacidad temporal."

Dada la eficacia que las sentencias emanadas del más alto intérprete judicial de la Constitución Española tienen en nuestro ordenamiento jurídico, al cual informan de manera imperativa por mandato constitucional y cuyo contenido debe ser respetado y aplicado de manera efectiva, entiendo que resulta fundamental destacar el texto de la Sentencia 214/2006 del Tribunal Constitucional, por su relevancia y conexión con el tema que se plantea.



SUATEA / STES-i



SINDICATU UNITARIU Y AUTÓNOMU DE TRABAYADORES DE LA ENSEÑANZA D'ASTURIES
C/ Telesforo Cuevas 2, 1^ª A dcha. - 33005 - Uviéu. Tfno. 985 274 343. Fax. 985 236 464.
E-mail: suatea@suatea.org Web: www.suatea.org

Cabe añadir, a modo de comentario y acotación temporal, que la sentencia del TC no hace referencia alguna a la recientemente aprobada Ley de Igualdad, dado que este instrumento jurídico no había sido promulgado por el Legislativo en el momento en el que se dictó la sentencia. No obstante, entendemos que dicha Ley, en su artículo 8, que se refiere a la discriminación por embarazo y maternidad, es muy clara cuando dice: *"Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad"* y, por lo tanto, confirma la misma línea doctrinal de interpretación de la Constitución ya marcada por el Tribunal Constitucional en su Sentencia STC 214/2006.

Indicado lo anterior, queremos dejar constancia de que posiblemente esta injusticia se comete en otros muchos ámbitos además de los referidos en este texto, perjudicando notablemente los derechos de las mujeres, consagrados y protegidos por mandato constitucional, la Ley de Igualdad y el resto de tratados internacionales sobre Derechos Humanos que informan a nuestro ordenamiento jurídico en virtud de lo establecido en el artículo 10.2 de la Constitución Española.

Por todo ello, desde la Organización de Mujeres de la Confederación de STES-i, a través de esta carta, queremos denunciar la grave discriminación por razón de sexo que supone la aplicación de la normativa de la Seguridad Social en lo relativo al permiso por maternidad y empleo, e instamos a este Organismo, que tiene entre sus competencias velar por la no discriminación y los derechos laborales de las mujeres, a que, en la medida de sus competencias, intervenga de forma efectiva en la derogación inmediata de los aspectos de la normativa de Seguridad Social que son motivo de esta denuncia y que son de aplicación estatal.

Esperando que la información aportada sirva para corregir y enmendar estas normas que perjudican y merman de forma tan grave los derechos de las mujeres, además de ensombrecer la recientemente aprobada Ley de Igualdad, me pongo a su disposición para aportarles más información, o incluso datos de casos particulares, que se han dado y se dan en diferentes CCAA y que corroboran todo lo dicho anteriormente.

Atentamente,

Isabel González López
Representante de la Organización de Mujeres
Confederación de STES-intesindical